



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการ
ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ : กรณีศึกษา
สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก

จัดทำโดย นางบัณฑิตา พิชญากร วีรบุตร
รหัส 13026

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 13 ปี 2564
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ :
กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก

จัดทำโดย นางบัณฑิตา พิชญากร วีรบุตร
รหัส 13026

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 13 ปี 2564
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....

(เอกอัครราชทูต ดร. จริยวัฒน์ สันตะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครเดช ไชยเพิ่ม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษานี้ห้ขยายปัญหาการที่รัฐบาลไทยถูกลูกจ้างในสถานเอกอัครราชทูตในต่างประเทศฟ้องร้องเป็นคดีแรงงานซึ่งเป็นปัญหาซ้ำๆ และยังไม่ได้รับความสนใจหรือแก้ไขอย่างจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ ทั้งจากกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. ที่ผ่านมา คดีฟ้องร้องจากลูกจ้างในต่างประเทศมีมาอย่างต่อเนื่อง แต่ละคดีที่รัฐบาลไทยเป็นผู้ถูกฟ้องมักเรียกค่าชดเชยเป็นเงินกว่า 7 หลัก และเหตุแห่งการฟ้องร้องเกิดขึ้นจากการที่รัฐบาลไทยจ้างงานโดยไม่มีสัญญาจ้างหรือไม่นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมหรือนำเข้าระบบช้ในอดีตที่ระบบการปกป้องแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังไม่พัฒนาก้าวหน้าจนถึงปัจจุบัน ลูกจ้างนายจ้างอาจรีบเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่มีสัญญาจ้างได้ แต่เมื่อเวลาผ่านไปความยืดหยุ่นเช่นนี้กลับกลายเป็นข้อด้อยที่รัฐบาลไทยถูกฟ้องจากลูกจ้างด้วยลูกจ้างเห็นว่า การไม่มีสัญญาจ้างทำให้ตนเสียสิทธิประกันสังคมหรือได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานน้อยกว่าที่ตนพึงมีพึงได้

คำถามจึงเกิดขึ้นว่า เหตุใดรัฐบาลไทยจึงจ้างงานโดยไม่มีสัญญาจ้างหรือนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมช้หรือไม่นำเข้าเลย ก็พบว่ากฎระเบียบที่ใช้ในปัจจุบัน (หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 - หลักเกณฑ์ฯ ได้สร้างเงื่อนไขการอนุมัติสัญญาจ้างไว้ว่าต้องให้โดยหน่วยงานกลางอนุมัติก่อนให้สถานเอกอัครราชทูตลงนามแทนในฐานะรัฐบาลไทย เงื่อนไขนี้แม้จะมีความสำคัญแต่การศึกษานี้เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับการปฏิบัติราชการในต่างประเทศ อีกทั้งประเด็นด้านแรงงานสัมพันธ์อื่นๆ ที่ระบุดูอยู่ใน "หลักเกณฑ์ฯ" ก็ควรได้รับการทบทวนเพื่อเพิ่มความทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของการจ้างงานในต่างประเทศที่มีประเด็นด้านแรงงานใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น การเหยียดเพศเหยียดผิว การยอมรับเพศสภาพต่างๆ ซึ่งการทบทวนดังกล่าวสามารถอาศัยหลักคิดและข้อบของพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาปรับใช้ได้อย่างดี

นอกจากการทบทวนกฎระเบียบที่มีอยู่แล้วนั้น "หลักเกณฑ์ฯ" ควรเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานลูกจ้างในต่างประเทศในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งหนึ่งในทางเลือกคือการจ้างผ่านระบบ Outsourcing ในประเทศที่มีให้บริการนี้ เพื่อตัดนิติสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลไทยกับลูกจ้าง และเพื่อลดความผิดพลาดในการดำเนินการด้านกฎหมายแรงงานและประกันสังคมซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญของการที่รัฐบาลไทยถูกฟ้องร้องคดีแรงงานเช่นที่ผ่านมา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาระดับนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นายศศิวัฒน์ ว่องสินสวัสดิ์ เอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก (ปัจจุบัน) นายธนาธิป อุบัติศฤงศ์ เอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก (พ.ศ.2560-2563) ที่ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่และเล็งเห็นศักยภาพของข้าพเจ้า และขอขอบคุณข้าราชการที่ สอท. ณ กรุงมอสโกในช่วงที่ข้าพเจ้าลาเรียน โดยเฉพาะ อท. วรพรรณณี ดำรงมณี นายสรคม สุทธิเสงี่ยม เลขานุการเอก นายนัครา ภูตาสืบ เลขานุการโท ที่ร่วมทำแบบสำรวจและสนับสนุนข้อมูลในการศึกษาให้ข้าพเจ้า และขอขอบคุณลูกจ้างทุกคนที่ สอท. ที่ร่วมทำแบบสำรวจในครั้งนี้

ข้าพเจ้าขอขอบคุณนางรัตนา พิษญากร คุณแม่ที่มีแต่ความรัก ความเอาใจใส่ทำอาหารให้ทานทุกมื้อและให้กำลังใจสนับสนุนตลอดในช่วงการเรียนแบบออนไลน์ตลอด 2 เดือนครึ่ง ขอขอบคุณ นายรองวุฒิ วีรบุตร คุณชีวิตที่แม้อยู่ห่างไกล แต่ก็สนับสนุนในทุกด้าน มีให้ไม่เพียงความรัก ความเข้าใจในทุกเรื่อง แต่ยังได้ให้แนวทาง คำแนะนำที่ดีในการเรียนครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายข้าพเจ้าขอขอบคุณกระทรวงการต่างประเทศ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการที่กรุณาให้โอกาสข้าพเจ้าในการเข้าอบรมครั้งนี้ เป็นการเรียนเพื่อต่อยอดความรู้ในหลายเรื่องที่ไม่เคยรู้มาก่อนและทำให้ได้ตระหนักถึงหลักวิชาสมัยใหม่และแง่มุมอื่นๆ อีกมากที่ต้องเรียนรู้เพื่อใช้ในการเป็นผู้บังคับบัญชาในอนาคต ขอขอบคุณ ดร.จริย์วัฒน์ สันตะบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ ความเมตตาตั้งแต่เมื่อครั้งข้าพเจ้ายังเป็นข้าราชการเล็กๆ ข้าพเจ้ารับรู้ได้ถึงความปรารถนาดีที่มีเสมอมาไม่เคยเปลี่ยน ขอขอบคุณศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู ที่เมตตาและสนับสนุน การศึกษาของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ผศ.ดร. อัครเดช ไชยเพิ่ม ที่ได้ชี้แนะมุมมองที่เป็น ประโยชน์และให้โอกาสข้าพเจ้าได้เรียนรู้การวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกในรูปแบบที่น่าเชื่อถือมากขึ้น และขอขอบคุณเพื่อนๆ รุ่น นบท. 13 ที่แม่จะเป็นรุ่นที่ต้องเรียนออนไลน์ตลอด แต่โควิดก็ทำให้ เราได้รู้ว่า การสร้างเพื่อนผ่านโลกโซเชียลนี่..ก็แนบแน่นได้เช่นกัน

บัณฑิตา พิษญากร วีรบุตร

กันยายน 2564

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และระเบียบวิธีการศึกษา	2
1.4 คำถามการศึกษา	3
1.5 สมมติฐานการศึกษา	3
1.6 ประโยชน์ของการศึกษา	4
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
2.3 สรุปกรอบแนวคิด	17
บทที่ 3 ผลการศึกษา	18
3.1 กฎระเบียบที่ใช้กับการจ้างงานลูกจ้างในต่างประเทศ	18
3.2 พันธกรณีของสถานเอกอัครราชทูตที่ต้องปฏิบัติตาม Vienna Convention on Diplomatic Relations (1961) ในการเคารพกฎระเบียบภายในของประเทศผู้รับ	31
3.3 รูปแบบการจ้างงานและการจ้างผ่านระบบ Outsourcing ในสหพันธรัฐรัสเซีย	33
3.4 แนวปฏิบัติของสถานเอกอัครราชทูตอื่นในสหพันธรัฐรัสเซีย	38
3.5 ปัญหาของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก และความต้องการของลูกจ้าง	40
3.6 การทบทวนกฎหมายที่ถูกตราขึ้นแล้วโดยพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562	49

	ช
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	52
4.1 สรุปผลการศึกษา	52
4.2 ข้อเสนอแนะ	53
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	57
ก พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562	58
ข แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ	74
ค หนังสือกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย ที่ 8521N/23DA ลงวันที่ 23 ตุลาคม ค.ศ. 2020	97
ง หนังสือกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย ที่ 8931 Dgp ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน ค.ศ. 2020	99
จ การขออนุมัติจ้างบริษัทจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของ สอท. ณ กรุงเทพมหานคร	107
ฉ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณบุคคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560	109
ประวัติผู้เขียน	144

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ตัวอย่างประเด็นที่เป็นข้อขัดแย้งระหว่างข้อบทในหลักเกณฑ์ฯ กับกฎหมายแรงงานรัสเซีย	21
ตารางที่ 2	สถานะการจัดทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ สรุปรายงานของสำนัก บริหารบุคคล ณ เดือนเมษายน 2564	26
ตารางที่ 3	ลักษณะของประเทศผู้รับที่ผลต่อการจ้างงาน	33
ตารางที่ 4	ข้อดี ข้อด้อยของการใช้บริการ Outsourcing	36
ตารางที่ 5	สรุปจำนวนลูกจ้าง สอท. ณ กรุงมอสโก ณ เดือนมิถุนายน 2564	41

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ประโยชน์ของการ Outsourcing	16
ภาพที่ 2	สถานะการจัดทำสัญญาจ้างของ สอท. และ สกญ. ในต่างประเทศ	27
ภาพที่ 3	ประเด็นที่คาดการณ์ว่าจะกระทบต่อการทำงานหลัง COVID-19	30
ภาพที่ 4	ผลการสำรวจการนำลูกจ้างเข้าระบบของสถานเอกอัครราชทูตต่างประเทศ ในกรุงเทพมหานคร	38
ภาพที่ 5	ผลการสำรวจลูกจ้างของ สอท. ณ กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจ้างงานและเข้าระบบ ประกันสังคม	46

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานของกระทรวงการต่างประเทศมีทั้งในฐานะของการเป็นรัฐ “ผู้รับ” ผู้แทนทางทูต และในฐานะของรัฐ “ผู้ส่ง” ตัวแทนทางทูต อย่างไรก็ตาม แต่ละประเทศไม่สามารถส่งผู้แทนของตนไปประจำการในต่างประเทศได้จำนวนมาก ด้วยเหตุว่าจำนวนข้าราชการสายต่างประเทศมีจำนวนน้อย (เกิดขึ้นกับทุกประเทศ) อีกทั้งค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติภารกิจให้สมกับการเป็นตัวแทนทางทูต/ทางกงสุลก็มีกฎหมาย แบบแผนและวิธีปฏิบัติทางการทูต/ทางกงสุลกักก้อยู่ ส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จึงเป็นที่มาของการที่รัฐบาลอนุญาตให้สถานเอกอัครราชทูต (สอท.) หรือสถานกงสุลใหญ่ (สกง.) สามารถจ้างลูกจ้างท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนงานของราชการได้ด้วยงบประมาณที่น้อยกว่า โดยมี “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณบุคคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560” (หลักเกณฑ์ฯ) ที่ออกตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2522 เป็นเอกสารล่าสุดที่กำหนดเป็นหลักการไว้

หากพิจารณาเหตุผลการร่างของหลักเกณฑ์ฯ จะพบว่า เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานภายในของและโดยกระทรวงการคลังเท่านั้น แนวทางการเขียนระเบียบนั้นเน้นกำหนด “อำนาจของกระทรวงการคลังในการจ่ายหรือไม่จ่ายเงินต่างๆ” แต่ไม่ได้กล่าวถึงการสนับสนุนให้ สอท. ในฐานะส่วนราชการในต่างประเทศ ควรเคารพกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมของประเทศผู้รับอย่างเต็มที่ เพื่อรักษาเกียรติภูมิของตัวแทนทางทูตของไทยที่ต้องเคารพกฎหมายภายในของประเทศผู้รับ โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานและประกันสังคมเป็นกฎระเบียบที่มีความเป็นสากลและเป็นที่ยอมรับของทุกประเทศทั่วโลก ที่ผ่านมา ส่วนราชการในต่างประเทศส่วนใหญ่จ้างงานโดยไม่มีสัญญาจ้างและไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานลูกจ้างและไม่จ่ายค่าระบบประกันสังคม (ในฐานะนายจ้าง) อาจเพราะข้อ 44 ของหลักเกณฑ์ฯ แม้จะกำหนดว่า “ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศ ที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการจัดทำประกันสังคมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะได้รับจากการออกจางานตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้” แต่ก็ยังติดขัดที่ข้อ 1 ของหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดจุดเริ่มต้นของการจ้างงานว่า “ห้ามมิให้”

ส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศลงนามในสัญญาจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะได้รับ ความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังเสียก่อนเท่านั้น ส่งผลให้การจ้างงานติดขัดตั้งแต่เริ่มต้น เพราะกว่าจะร่างสัญญาจ้าง ตรวจสอบความถูกต้องโดยสำนักงานกฎหมาย และส่งให้กระทรวงการคลังพิจารณานั้น ก็ใช้เวลาหลายเดือน โดยเฉพาะประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษ

สอท. ณ กรุงมอสโกเป็นหนึ่งในหลายสถานเอกอัครราชทูตที่ยังมิได้นำลูกจ้างเข้าระบบตามกฎหมายแรงงานและประกันสังคม แต่กำลังหาทางนำลูกจ้างเข้าระบบโดยเสนอการจ้างบริษัท Outsourcing เป็นผู้ดำเนินการแทน แต่กระทรวงการคลังไม่อนุมัติ ให้กลับมาใช้แนวทางเดิม คือ ให้ สอท. (และรัฐบาลไทย) เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง การจ้างลูกจ้างจึงหยุดชะงักและกลับมาที่จุดเดิมว่า หลักเกณฑ์ฯ กำหนดให้การลงนามในสัญญาจ้างงาน เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังเสียก่อน และมีการขอเอกสารประกอบเป็นกฎหมายแรงงานและประกันสังคมอย่าง ต่อเนื่อง พร้อมทั้งแปลจากรัสเซียเป็นอังกฤษ อังกฤษเป็นไทย ซึ่งใช้เวลานานในการดำเนินการ แต่เมื่อเวลาผ่านไป กฎหมายเปลี่ยน ก็เท่ากับต้องเริ่มต้นการพิจารณาใหม่ วนเวียนอย่างนี้เรื่อยไป

อย่างไรก็ดี ภารกิจของ สอท. ต้องเดินหน้าไป จึงต้องมีการจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสัญญาจ้างไปพลางก่อน (เพราะยังไม่ได้รับอนุมัติ) หากวันใดลูกจ้างไม่พอใจเรื่องสวัสดิการที่ไม่ได้รับและรวมตัวกันฟ้องร้อง สอท. และรัฐบาลไทย คดีของ สอท. ณ กรุงมอสโกก็คงจะเป็นอีกกรณีศึกษาที่สะท้อนระเบียบหรือหลักเกณฑ์ของราชการไทยที่ขาดความยืดหยุ่น ความล่าช้า ไม่ทันสมัย และที่สำคัญยังขาดความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ด้านแรงงานที่เป็นสากล

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 ศึกษาว่า ระเบียบ แนวปฏิบัติ และนโยบายของหน่วยราชการไทยเป็นส่วนสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตาม กม. ท้องถิ่นของประเทศผู้รับ

1.2.2 ศึกษาว่า ก่อนและหลังการเข้าระบบแรงงานและประกันสังคมจะมีสภาพอย่างไร

1.2.3 ศึกษาว่า การใช้ระบบ Outsourcing ในการบริหารจัดการลูกจ้างจะช่วยลดปัญหาการจ้างงานที่ไม่ถูกต้องตาม กม. และลดคดีความการฟ้องร้องรัฐบาลไทยของลูกจ้างได้หรือไม่

1.3 ขอบเขตการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และระเบียบวิธีการศึกษา

1) ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันของการใช้ระบบปัจจุบันในการบริหารจัดการลูกจ้าง โดยเฉพาะการนำลูกจ้างเข้าระบบแรงงานและประกันสังคม

2) ศึกษาระเบียบ แนวปฏิบัติ และนโยบายของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการนำลูกจ้างเข้าระบบแรงงานและประกันสังคมอย่างไร หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ

เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 (หลักเกณฑ์ฯ)

3) ศึกษากฎหมายแรงงานของรัสเซียและประกันสังคมที่เกี่ยวข้อง (ไม่รวมสมัยสหภาพโซเวียต) เพื่อชี้ว่า ขณะนี้ สอท. ณ กรุงมอสโก มีสถานะการจ้างงานลูกจ้างท้องถิ่นอย่างไร

การศึกษาฉบับนี้จะดำเนินการศึกษาและใช้ระเบียบวิธีการศึกษา 2 แบบ ได้แก่

1) ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานวิชาการและข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ และ (documentary research)

2) สัมภาษณ์ลูกจ้างของ สอท. และนักการทูต สอท. อื่นเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์และหาทางการแก้ไขปัญหาเดียวกันนี้

1.4 คำถามการศึกษา

การศึกษานี้ตั้งคำถามการศึกษาว่า จะมีระบบใดที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการบริหารลูกจ้างได้ทั้งหมด เพื่อลดภาระนักการทูต (ในการบริหารลูกจ้าง) ให้มีเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ของตน ในฐานะนักการทูตได้ให้มีประสิทธิภาพกว่าทุกวันนี้ และที่สำคัญลดโอกาสการถูกฟ้องร้องคดีจากลูกจ้างที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ข้อมูล ณ ปี 2564 มีคดีความฟ้องร้องอยู่ในศาลกว่า 9 คดีทั่วโลก และทั้งหมดเป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องร้องรัฐบาลไทยเพื่อให้จ่ายเงินทดแทนหรือไม่ก็เรียกเงินชดเชยที่ตนเองอ้างว่าได้รับน้อยกว่าที่ควรได้เนื่องจาก สอท. ไม่นำตนเข้าระบบประกันสังคมหรือนำเข้าระบบชั่งว่าสัญญาจ้าง (de facto) ที่แท้จริง และการศึกษานี้จะพยายามจะพิสูจน์ว่า ระบบ Outsourcing จะเป็นคำตอบที่ช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้หรือไม่

1.5 สมมติฐานการศึกษา

การใช้ระบบ Outsourcing ช่วยนายจ้าง (รัฐบาลไทย) ลดโอกาสการถูกฟ้องจากลูกจ้างเนื่องจากได้ “ตัดนิติสัมพันธ์” ระหว่างรัฐบาลไทยกับลูกจ้างไป เหลือแต่เพียงนิติสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลไทยและบริษัท Outsourcing ที่จะช่วยลดคดีฟ้องร้องรัฐบาลไทยไปได้อย่างมาก และในแง่งบประมาณ บริการของบริษัท Outsourcing จะทำหน้าที่คล้าย one stop service ทำให้รัฐบาลไทยหรือ สอท. บริหารจัดการงบประมาณได้อย่างถูกต้อง คาดการณ์ได้ล่วงหน้า ถูกต้องตามกฎหมายครบถ้วน คุ่มค่า ช่วยลดเวลาทำงานและประหยัดกว่าในระยะยาว (เทียบกับกรณีที่รัฐบาลไทยถูกฟ้องเรียกค่าชดเชยที่ผ่านมา)

1.6 ประโยชน์ของการศึกษา

1.6.1 สามารถวิเคราะห์ปัญหาอันเกิดจากกฎระเบียบและแนวปฏิบัติปัจจุบันของไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานลูกจ้างท้องถิ่น

1.6.2 มีข้อเสนอเพื่อปรับปรุงระเบียบและการดำเนินการของหน่วยราชการไทยที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยเพื่อลดปัญหาการถูกฟ้องร้องจากลูกจ้าง

1.6.3 สามารถนำเสนอตัวอย่างของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ one stop service จากการ outsourcing เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารงานของ สอท. ให้สามารถผลักดันนโยบายต่างประเทศได้ดีกว่าที่เป็นอยู่

1.7 นิยามศัพท์

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวตาม “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560”

ลูกจ้างท้องถิ่น หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างงานโดยสถานเอกอัครราชทูตตาม “หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560”

หลักเกณฑ์ฯ หมายถึง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560

สอท. หมายถึง สถานเอกอัครราชทูต

สทญ. หมายถึง สถานกงสุลใหญ่

หน่วยงานกลาง หมายถึง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ.

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นถือเป็นความท้าทายสำหรับ สอท. ทั่วโลก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานเงินงบประมาณประจำปี อัตราค่าจ้าง และภารกิจของแต่ละตำแหน่งในระยะยาว และเป็นภารกิจของข้าราชการที่รับผิดชอบงานบริหารสำนักงานที่ควรต้องเป็นผู้มีความรู้ในแนวคิดและทฤษฎีในเรื่อง (1) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (2) การวางแผนทรัพยากรบุคคล (3) ความเข้าใจในพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล รวมทั้ง (4) ทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วย ในบทนี้ ผู้ศึกษาจะนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และใช้ประกอบการพิจารณาร่วมไปกับปัญหาของ สอท. และกล่าวถึงหลักการใช้ระบบ Outsourcing มาใช้ในการจ้างงานของ สอท. ณ กรุงมอสโก เพื่อนำเสนอข้อดี ข้อเสียในบทต่อไป

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Capital Management: HCM)

องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีบุคลากรเข้าทำงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนที่วางไว้ให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลตามทฤษฎีองค์กร¹ ในทางทฤษฎีได้กำหนดให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 2 เรื่องที่มีความใกล้เคียงกัน ได้แก่

“การบริหารงานบุคคล” หรือ Human Resource Management (HRM) คือ การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ โดยคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน² หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระบบ HRM เน้นการดำเนินการที่เป็นงานประจำให้เสร็จสิ้นและเรียบร้อย แต่ไม่ได้มองภาพกว้างไปมากกว่าการจัดหาบุคคล การจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลางานของ HRM ที่ผ่านมาจึงมุ่งพัฒนา “ระบบ” มากกว่า การพัฒนา HRM จึงอาจนำเอาเทคโนโลยี

¹ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, การบริหารงานภาครัฐตามหลักทฤษฎีองค์การ: การบริหารงานภาครัฐ (PA) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) และการบริหารปกครองภาครัฐใหม่ (NPG), [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

https://reru.ac.th/articles/images/vijai_13_09_59_1.pdf.

² ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (2540), หน้า 115.

เข้ามาบริหารจัดการเพื่อให้ระบบที่ทำอยู่เป็นประจำนั้นปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ถูกต้องยิ่งขึ้น ตรวจสอบได้ ดังนั้น ใน “ระบบ” ของการบริหารงานบุคคลจึงมุ่งไปที่ประสิทธิภาพของ

- 1) การจ้างงาน (recruitment)
- 2) การจัดทำบัญชีและระบบการจ่ายเงินเดือน (payroll)
- 3) สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง (benefit)
- 4) เวลาทำงานและการเข้างาน (time and attendance)
- 5) การบริหารจัดการความถนัด (talent management)

อย่างไรก็ดี เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลง ระบบเศรษฐกิจเริ่มไม่เสถียร ความต้องการลดต้นทุนการบริหารองค์กรจึงถูกยกขึ้นเป็นประเด็นและมองว่า การบริหารงานบุคคลในรูปแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมสมัยใหม่ ลูกจ้างเริ่มถูกมองว่าไม่ควรเป็นผู้รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่ควรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ควรได้รับการพัฒนา และเป็นส่วนหนึ่งของ “ยุทธศาสตร์” ในการทำงานที่สำคัญเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น³ ประหยัดสุดประโยชน์สูง ทั้งไม่เพียงงบประมาณ แต่ควรต้องประหยัดเวลาและกำลังที่ลงไปในแต่ละงาน โดยผลงานที่ได้รับก็ควรเพิ่มขึ้น ลูกจ้างจึงถูกมองว่าเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงได้มีทฤษฎีการบริหารงานบุคคลที่มีมิติใหม่ๆ เพิ่มขึ้นในรูปของ “การบริหารทรัพยากรบุคคล”

“การบริหารทรัพยากรบุคคล” (Human Capital Management: HCM) จึงถือกำเนิดขึ้น โดยค่านึงว่า ลูกจ้างเป็น “ทุนมนุษย์” นายจ้างต้องไม่เพียงมีคำสั่งอย่างเดียว แต่ควรมีการประเมินผล สร้างแรงจูงใจ และควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพในจุดที่ยังด้อย ส่งเสริมการมีสุขภาพกายใจที่ดี เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น⁴ การเชื่อมโยงทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์กรเริ่มมีบทบาทเข้ามาแทนที่ องค์กรต่าง ๆ ในระยะหลังนี้จึงเริ่มส่งเสริมงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เน้นด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ (information system) เข้ามาช่วยในการเก็บข้อมูลต่างๆ เช่น การจ่ายเงินเดือน การละเมิดกฎขององค์กร ข้อมูลส่วนตัว ความสามารถเฉพาะด้าน หรือการจ่ายสิทธิประโยชน์⁵ ข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหาร “ทุนมนุษย์” และการวางแผนทรัพยากรบุคคลากรขององค์กรอย่างมาก

³ Marlene Sofia Alves e Silva and Carlos Guilderme da Silva Lima, The Role of Information System in Human Resource Management, [Online], 2017, Available from: <https://www.intechopen.com/books/management-of-information-systems/the-role-of-information-systems-in-human-resource-management>.

⁴ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (2545), หน้า 5.

⁵ Malene Sofia Alves e Silva, อ้างแล้ว.

เพราะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการแข่งขัน ช่วยลดต้นทุน ได้สร้างมิติของงานให้กับหน่วยบริหารบุคคลขึ้นอีกมาก รวมทั้งยังช่วยองค์กรกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ได้แม่นยำขึ้น

2.1.2 การวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างมียุทธศาสตร์ (Strategic Human Capital Planning)

เมื่อ HCM ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรแล้ว ข้อมูลเหล่านี้จะถูกใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างมียุทธศาสตร์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์นี้ตอบสนองต่อความคาดหวังและเป้าหมายขององค์กรให้ได้มากที่สุด ทฤษฎีการวางแผนนี้ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ⁶

- 1) การประเมินความสามารถของทรัพยากรบุคคล ณ ปัจจุบัน
- 2) คาดการณ์ความต้องการในอนาคต
- 3) พัฒนายุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ
- 4) ทบทวนและประเมินผล

การวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างมียุทธศาสตร์ก็ได้รับการนำมาปรับใช้กับกระทรวงการต่างประเทศ (กต.) ด้วย ล่าสุดในปี 2561 ได้มีข้อเสนอการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศ เสนอโดยสำนักนโยบายและแผนของกระทรวงการต่างประเทศเพื่อปรับทิศทางของนโยบายการต่างประเทศของไทย ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (พ.ศ. 2561-2580) หรือ “การต่างประเทศ 5S/5มี” ที่มุ่งให้ประเทศไทยและคนไทย “มี” 5 สิ่ง ได้แก่ Security/มีความมั่นคง Sustainability/ มีความมั่งคั่งยั่งยืน Standard/มีมาตรฐานสากล Status/มีสถานะและเกียรติภูมิ และ Synergy/ มีพลัง⁷ ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรี กระทรวงการต่างประเทศได้รับหน้าที่เป็นหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนแผนแม่บทนี้ โดยกระทรวงการต่างประเทศได้นำเอาแผนทรัพยากรบุคคลมาผูกโยง ยังผลให้มีการปรับอัตรากำลังใน สอท. หลายแห่ง⁸

สอท. ณ กรุงมอสโกได้เคยถูกวางตำแหน่งไว้ในฐานะสถานเอกอัครราชทูตระดับต้น เพราะตั้งอยู่ในประเทศมหาอำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจของโลก ได้รับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการประจำไว้ทุกระดับชั้นของตำแหน่งทางการทูต แต่ในปี 2562 ได้ถูกปรับลดอัตราระดับเจ้าหน้าที่ลง 1 ตำแหน่งและไปเพิ่มให้กับ สอท. อื่นที่กระทรวงฯ วางแผนงานเชิงรุก การปรับ

⁶ Lucid Content Team, 4 Steps to Strategic Human Planning, [Online], Available from: <https://www.lucidchart.com/blog/what-is-the-human-resources-planning-process>.

⁷ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (พ.ศ. 2561-2580), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.mfa.go.th.

⁸ รวบรวมอ้างอิงจากกระทรวงฯ

อัตรากำลังในครั้งนั้นเป็นการวางแผนทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ โดยปรับอัตรากำลังข้าราชการในต่างประเทศเชิงยุทธศาสตร์อิงกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายต่างประเทศของไทยเป็นสำคัญ

2.1.3 ทฤษฎีพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล (Individual Behavior)

ในการบริหารองค์กร ยังมีทฤษฎีสำคัญในเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยองค์กรหนึ่งจะสามารถกำหนดทิศทางการบริหารบุคคลได้ จำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลด้วย โดยปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล⁹ ได้แก่

1) ค่านิยม (Value) ความเชื่อพื้นฐานของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความถูกต้องและความไม่ถูกต้อง แต่สำหรับนักคิดบางท่าน ก็มองว่าค่านิยมนี้สามารถปรับเปลี่ยนไปได้ตามกาลสมัยและความคิดเห็นของสังคม¹⁰ แต่ที่เห็นเหมือนกันคือ ค่านิยมมีผลต่อการแสดงออก พฤติกรรม และทัศนคติของคนในองค์กร นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นดั่งบรรทัดฐาน แบบแผนในการตัดสินใจ และยังเป็นแรงจูงใจ หากมีสิ่งใดที่ต้องตัดสินใจ ก็จะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวและแรงจูงใจให้ดำเนินการตามไปยังค่านิยมที่มีอยู่ในใจตนอีกด้วย¹¹ ดังนั้น การสร้างค่านิยมที่ถูกต้องในองค์กร จึงเป็นภารกิจสำคัญของนายจ้างด้วย

2) ทัศนคติ (Attitude) ความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งของ คน องค์กร การแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบ หรืออาจเรียกว่าเป็นมุมมอง ที่อาจมีทั้งด้านดีและด้านไม่ดีก็ได้ คนที่มีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่บวก จะแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมในแง่บวก ต่างจากคนที่มีทัศนคติแคบมองสิ่งต่างๆ ในทางลบ ก็จะมีการแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมในทางลบ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของตนเองในองค์กรและอาจกระทบถึงเพื่อนร่วมงานและนายจ้างได้ ทัศนคติที่นายจ้างมักมองหา คือ การเป็นผู้เข้าใจผู้อื่น รั้งฟังผู้อื่น และที่สำคัญคือ พร้อมพัฒนาตนเอง

3) บุคลิกภาพ (Personality) ลักษณะพื้นฐานท่าทางของบุคคลที่แตกต่างกันไปจากการเลี้ยงดูและสภาพแวดล้อม เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์¹² แต่ขณะเดียวกันก็ได้รับการปรุงแต่งจาก Id, Ego, และ Super Ego ด้วย¹³

4) การรับรู้ (Perception) การแสดงออกที่เกิดจากสิ่งเร้า สมองรับรู้ แล้วจึงแสดงออก

⁹ พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, (2541), หน้า 24-29.

¹⁰ ก่อ สวัสดิ์พานิช, (2535).

¹¹ อรรถพร สนิทผล, <https://sites.google.com/site/annop6012045/khwam-hmay-khxng-kha-niyim-1>.

¹² ทฤษฎีของ Carl Jung

¹³ ทฤษฎีของ Sigmund Freud

5) การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร ผู้บริหารมักใช้การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นด้านบวก และอาจร่วมด้วยกับการให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมเป็นบวกตามที่องค์กรต้องการ

6) แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมหนึ่งๆ และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย หากคนมีแรงจูงใจแรงกล้า ก็จะผลักดันให้ตนเองทำสิ่งใดอย่างไม่ลดละ แต่หากแรงจูงใจต่ำ ก็อาจหยุดเสียกลางทางก็เป็นได้¹⁴ เช่น แรงจูงใจว่าต้องการรายเงินล้าน ก็เป็นแรงผลักดันสำคัญให้คนทำงานอย่างหนัก หรือแม้แต่การซื้อสลากกินแบ่งทุกงวดทุกเดือน ก็เป็นการแสดงออกของการมีแรงจูงใจที่แรงกล้าด้วย

ปัจจัยเหล่านี้ องค์กรควรนำมาคำนึงในการวางแผนทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับเป้าหมายของตนด้วย ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน เสียงเรียกร้องของการได้มาซึ่ง “happy workplace” “work-life balance” หรือในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ยิ่งทำให้ “work from home” ได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากกับทุกองค์กร ทุกองค์กรต้องปรับตัวโดยเฉพาะพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้รองรับการทำงานจากนอกสถานที่ได้ แต่สถานการณ์ทั้งหมดนี้ไม่ได้มีผลทำให้ “ปัจจัย” เปลี่ยนแปลงไป แต่สถานการณ์ในปัจจุบันกลับส่งผลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ปรับเปลี่ยนไปของแรงงานทุกคน

2.1.4 ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations)

ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ถือเป็นหัวใจของการจ้างงานในทุกประเทศ สำหรับประเทศไทย แรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดหลักการพื้นฐานสำคัญไว้ คือ

1) กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2) ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย

3) ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน

4) ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ดีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ฉบับแรก) แม้จะได้พยายามกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง สภาพการจ้าง ข้อตกลงการจ้างงาน การระงับ

¹⁴ <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

ข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน¹⁵ ไว้ แต่สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนไป กฎหมายแรงงานได้ถูกพัฒนาเรื่อยมาจนฉบับปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมฉบับแก้ไขฉบับที่ 7 (2564) แม้ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิมมากนัก แต่ได้ปรับปรุงสภาพการณ์ต่างๆ ให้มีความทันสมัยและยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตัวอย่างของของปรับปรุงข้อบทต่างๆ เช่น

1) มีการกำหนดการใช้แรงงานหญิง ที่ควรมีรายละเอียดแตกต่างจากการใช้แรงงานชาย และมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก

2) มีการกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และ

3) มีการกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สำหรับฉบับแก้ไขล่าสุดปี 2562 ได้กำหนดเพิ่มสิทธิให้กับให้ลูกจ้างที่สำคัญ ได้แก่

1) มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระจากปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานเป็นปีละ 30 วัน

2) กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรได้รวม 98 วัน

3) เพิ่มอัตราค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปเป็น 400 วัน และ

4) กำหนดค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป็นต้น

ซึ่งข้อบทบางส่วนที่ได้รับการปรับปรุงนี้ได้สะท้อนอยู่ใน “หลักเกณฑ์ฯ” แล้วด้วย (ยกเว้นข้อบทที่กำหนดในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับปรับปรุงหลังปี 2560) และเป็นที่น่าสังเกตว่า ระบบ Outsourcing ได้ถูกกล่าวถึงไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้เพิ่มข้อความตามมาตรา 11/1 ซึ่งกำหนดว่า

“ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงาน

¹⁵ สำนักแรงงานสัมพันธ์, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, (2557), หน้า 5.

ในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ"

สำหรับข้อบทนี้ มีคำพิพากษาฎีกาที่พอจะนำมาเป็นตัวอย่างเพื่อประโยชน์ต่อความเข้าใจของการจ้างงานผ่านบริษัท Outsourcing คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 เกี่ยวข้องกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างเหมาแรงงาน มีสาระสำคัญโดยสรุปว่า แม้ว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงไม่ได้ลงลายมือชื่อไว้ในข้อเรียกร้องหรือมีส่วนเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมการเจรจาหรือมีข้อตกลงกับผู้ประกอบกิจการหรือไม่ก็ตาม แต่หากข้อพิพาทเป็นเรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกอบการให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับการทำงาน ระเบียบ สัญญาจ้าง ผู้ประกอบการก็จำเป็นต้องดำเนินการให้ลูกจ้างลักษณะ Outsourcing ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างเช่นเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ¹⁶ นอกจากนี้ยังมี คำพิพากษาฎีกาที่ 2244/2548 วินิจฉัยว่า อายุความเรียกร้อง 10 ปี และจำเป็นอยู่ที่ผู้ประกอบการจะต้องมีข้อตกลงอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการจ่ายเงินผ่านบริษัท Outsourcing ด้วยว่า ได้จ่ายไปเพื่อให้บริษัทนี้นำไปจ่ายต่อแก่ลูกจ้าง และให้ลูกจ้างมีสิทธิไล่เบี้ยได้

ที่ผ่านมา สอท. ณ กรุงเทพมหานคร ไม่เคยมีข้อพิพาทด้านแรงงานกับลูกจ้าง ด้วยผู้บริหารพยายามหาทางออกด้วยการเจรจาและได้ชดเชยให้ลูกจ้างไปบางส่วนทั้งที่ตามกฎหมายแรงงานรัสเซียไม่จำเป็นต้องจ่าย ด้วย สอท. ตระหนักดีว่า ได้จ้างงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วยเหตุไม่มีสัญญาจ้างปัจจุบัน (สัญญาจ้างอยู่ระหว่างการพิจารณาของกระทรวงการคลัง) และไม่ได้นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการเลิกจ้าง ด้วยหวังจะทำให้ลูกจ้างรู้สึกไม่เคียดแค้นและไม่นำไปสู่การฟ้องร้องในคดีแรงงาน ซึ่งหากมีการยกขึ้นเป็นคดีแรงงาน ก็คาดได้ว่า สอท. และรัฐบาลไทยคงแพ้คดี

2.1.5 ทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralisation of Power)

การปกครองของไทยถือเป็นการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง นับเป็นรูปแบบที่ใช้กันมาตั้งแต่โบราณ แม้จะมีการแบ่งอำนาจการปกครองออกไปยังหัวเมืองต่างๆ แต่การส่งบรรณาการมายังกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยาสะท้อนความเป็นศูนย์กลางของอำนาจการปกครองแม้จะไม่เบ็ดเสร็จเสียทีเดียว

ตราบมาในครั้งกรุงรัตนโกสินทร์และมาลัยสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงปฏิรูปการเมืองการปกครองของไทยให้ทันสมัย โดยการยกเลิกการปกครองแบบจตุสดมภ์ (เวียง วัง คลัง นา) เป็นการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางและตั้งกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้มีเอกภาพด้านนโยบาย ต่อมาการปกครองระดับมหภาคได้รับอิทธิพลจาก

¹⁶ Pirachaya Wera, แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/580637>

แนวความคิดของอังกฤษและฝรั่งเศส ที่รับรองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการปกครองตนเอง และสามารถดำเนินกิจกรรมของตนเองอย่างเป็นอิสระ¹⁷ แม้จะมีความพยายามกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ดังที่เห็นจากการออกพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 หรือการออกพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือแม้แต่พระราชบัญญัติบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 ต่างเป็นตัวอย่างของการกระจาย “อำนาจปกครอง” ตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 เพื่อให้การบริการสาธารณะบางอย่างมีความอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของรัฐส่วนกลาง เพียงแต่มีการกำกับดูแลเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น โดยหน่วยงานนั้นมีหน้าที่จัดหาบริการสาธารณะ มีงบประมาณและบุคลากรเพื่อดำเนินการนั้นๆ ได้เอง¹⁸

อย่างไรก็ดี ความคิดเรื่องการกระจายอำนาจยังคงเป็นประเด็นที่ยังเป็นที่ถกเถียงอยู่มาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพของการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ (administration) สำหรับการศึกษา¹⁹ จะขอยกปัญหาการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 ที่ “หลักเกณฑ์ฯ” ยังคงกำหนดอำนาจการพิจารณา “สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ” ไว้ที่กรมบัญชีกลาง ซึ่งมีผลอย่างมากต่อประสิทธิผลและความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ สำนักงานในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศของไทยมีอยู่ 99 แห่งทั่วโลก (ไม่รวมสำนักงานของกระทรวงฯ อื่น เช่น สศต. กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตร สำนักงานผู้ช่วยทูตทหาร ซึ่งมักขอให้ สอท. ดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เป็นตัวอย่างแล้วจึงจะดำเนินการตาม) แต่มีเพียง 16 แห่งที่สัญญาจ้างได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง ขณะที่ 82 แห่งจ้างอย่างไม่ถูกกฎหมายหรือมีสัญญาจ้างที่กระทรวงฯ ยกร่างขึ้นเองและใช้ตั้งแต่ราวปี 2524 บางแห่งใช้ร่างในปี 2543 เป็นต้น สัญญาเหล่านี้ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายท้องถิ่น ยังผลให้ สอท. หลายแห่งถูกฟ้องร้องจากลูกจ้างเนื่องจากไม่สามารถจัดการปัญหาสัญญาจ้างและนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมได้อย่างทันท่วงที

2.1.6 การขัดกันของกฎหมาย (Conflict of Law)

สัญญาว่าจ้างลูกจ้างท้องถิ่นในต่างประเทศ มักกำหนดเป็นแบบฉบับว่า ให้สัญญาดังกล่าว “อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายไทย” เพราะ “หลักเกณฑ์ฯ” ใช้บังคับอยู่อาจมองว่า ร่างแบบนี้มีความปลอดภัยเพราะอย่างไรก็จะรับผิดชอบ ไม่เกินกฎหมายไทย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาโดยละเอียดแล้ว

¹⁷ นันทวัฒน์ บรมานันท์, การปกครองส่วนท้องถิ่น, (2552), หน้า 20.

¹⁸ ประยูร กาญจนดุล, การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย, ปาฐกถา เรื่องการปกครอง ท้องถิ่นในประเทศไทย, (2544), หน้า 14-15

การกำหนดดังกล่าวอาจไม่ใช่ทางออกที่ถูกต้องก็เป็นได้ เพราะในความเป็นจริงแล้ว สัญญาว่าจ้างลูกจ้างท้องถิ่นในต่างประเทศ เป็นสัญญาซึ่งมีองค์ประกอบต่างประเทศ ซึ่งหากเป็นคดีความในศาลแล้ว จำเป็นต้องนำกฎหมายว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย (ตาม พรบ. กฎหมายว่าด้วยการขัดกันแห่งกฎหมาย พ.ศ. 2481) เข้ามาพิจารณาประกอบด้วยว่า ควรใช้กฎหมายใดในการพิจารณาคดี ซึ่งตาม พรบ. กฎหมายขัดกัน มาตรา 13 กำหนดว่า “ปัญหาว่าจะใช้กฎหมายใดบังคับสำหรับสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญของสัญญา หรือผลแห่งสัญญาให้วินิจฉัย ตามเจตนาของคู่กรณี ในกรณีที่ไม่อาจทราบเจตนาของคู่กรณี ไม่ว่าโดยแจ้งชัดหรือโดยปริยายได้ ถ้าคู่สัญญามีสัญชาติเดียวกันให้ใช้กฎหมายสัญชาติอันร่วมกันของคู่สัญญา แต่หากไม่มีสัญชาติร่วมกันก็ให้ใช้กฎหมายแห่งถิ่นที่สัญญาทำขึ้น

ผู้ร่างสัญญาว่าจ้างลูกจ้างในต่างประเทศอาจมองว่า ความพยายามที่ให้เขียนลงไป ในสัญญาว่า “ให้ใช้กฎหมายไทยในการบังคับคดี” เป็นการแสดงเจตนาของคู่สัญญาแล้วว่า ประสงค์จะใช้กฎหมายใดในการระงับข้อพิพาท ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับ มาตรา 13 ของ พรบ. กฎหมายขัดกันฯ ที่กำหนดให้พิจารณาเจตนาแรกเป็นลำดับแรก แต่หากไม่ทราบเจตนาที่แท้จริงจึงจะใช้เงื่อนไขอื่น ๆ ต่อไป แต่อาจไม่ได้ศึกษาโดยละเอียดว่า กฎหมายขัดกัน มาตรา 5 กำหนดไว้ด้วยว่า “ถ้าต้องใช้กฎหมายต่างประเทศบังคับให้ใช้เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประเทศ” ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาซึ่งคู่สัญญามีอำนาจต่อรองไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองน้อยกว่า ดังนั้น ย่อมอนุมานได้ง่ายๆ ว่า นายจ้างผู้มีอำนาจเหนือกว่าย่อมมีอำนาจบังคับให้ลูกจ้างแสดงเจตนาในทางที่เป็นคุณกับตัวเอง และลูกจ้างก็จำเป็นต้องจำยอมเพื่อให้ตนเองได้งาน ดังนั้น การคุ้มครองผู้ที่อยู่ในสถานะด้อยกว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 151 ของไทยและกฎหมายอื่นๆ ทั่วโลก ต่างก็รับรองไปในทางเดียวกันว่า กฎหมายดังกล่าว (ซึ่งรวมถึง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน) เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนทั้งสิ้น กล่าวคือ หากบังคับตามกฎหมายที่กฎหมายขัดกันกำหนด (กรณีนี้ คือกฎหมายประเทศที่คู่สัญญาแสดงเจตนา) จะผิดเพี้ยนไม่ตรงกับหลักการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายในประเทศตน ศาลก็สามารถเลือกจะไม่บังคับตามได้ หรืออาจกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายว่า แม้สัญญาจ้างแรงงานจะเขียนว่า ใช้กฎหมายไทยในการบังคับคดี แต่หากกฎหมายไทยต่ำกว่า หรือทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบกว่ากฎหมายท้องถิ่น หากลูกจ้างเลือกฟ้องคดีในศาลของประเทศตน แม้สัญญาจะระบุว่า “ให้ใช้กฎหมายไทยบังคับ” แต่หากบังคับแล้ว สภาพบังคับดังกล่าวขัดกับกฎหมายท้องถิ่นที่เป็นคุณกับลูกจ้างมากกว่า ศาลจะไม่รับบังคับตามกฎหมายไทยให้เพราะถือว่า เป็นการขัดกับความสงบเรียบร้อยนั่นเอง ดังนั้น หนทางที่ถูกต้องจึงควรร่างสัญญาว่าจ้างลูกจ้างท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ “กฎหมายท้องถิ่น” มากกว่า

อาจมีประเด็นพิจารณาประกอบเพิ่มเติมด้วยว่า หากไม่มีข้อความ “อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายไทย” ในสัญญา ผลจะเป็นอย่างไร ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่า เมื่อไม่อาจทราบเจตนา

ของคู่สัญญาได้ ก็ให้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ถัดไปของหลักเกณฑ์กฎหมายขัดกันดังกล่าว ดังนั้น กรณีนี้ เมื่อไม่ได้ระบุกฎหมายไว้ หากลูกจ้างในต่างประเทศเป็นคนไทย ก็จะเข้าเกณฑ์ถัดไปทันที คือ คู่สัญญา คือ ลูกจ้างคนไทย และนายจ้าง คือ สถานเอกอัครราชทูตไทย ต่างมีสัญชาติร่วมกันคือ สัญชาติไทย ดังนั้น ก็จะตกอยู่ในบังคับของกฎหมายไทยได้ทันที โดยไม่ต้องเขียนระบุไว้ อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างเป็นต่างชาติ ก็จะไม่มีการร่วมกัน จึงต้องไปใช้เกณฑ์ถัดไป คือ ใช้กฎหมายในถิ่นที่สัญญาทำขึ้น กรณีนี้ ก็จะกลายเป็นต้องใช้กฎหมายท้องถิ่นที่สถานเอกอัครราชทูตตั้งอยู่นั่นเอง

สัญญาการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน คือ สัญญาการตกลงว่าจ้างงานระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งการตกลงด้วยวาจาหากทั้งสองฝ่ายยอมรับแล้วก็ถือเป็นสัญญาจ้างงานแล้ว และเมื่อลูกจ้างลงมือทำงานให้นายจ้างแล้วก็ถือว่าสัญญาเป็นอันสมบูรณ์ แต่เพื่อป้องกันข้อยุ่งยากในภายหลังนายจ้างควรจะทำเป็นหนังสือสัญญาจ้างงาน ซึ่งระบุถึงรายละเอียดการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องไม่ขัดกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานท้องถิ่นด้วย มิเช่นนั้น จะถือว่าสัญญานั้นเป็นโมฆะ

2.1.7 ระบบ Outsourcing ในการจ้างงาน

การดำเนินธุรกิจย่อมมีปัจจัยเรื่องต้นทุนเป็นหลักสำคัญ การได้ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิมหรือดีขึ้นแต่ใช้ต้นทุนที่ลดลงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการตามทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ดังนั้น ทุกองค์กรต้องการลดต้นทุน ลดภาระงบประมาณ ด้วยการบริหารจัดการองค์กรทุกด้านมี ต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย เวลา เงิน จึงเป็นที่มาของความคิดว่า ในเรื่องการจ้างงาน ควรจะมีใครที่สามารถให้บริการและมาพร้อมกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อลดต้นทุนสำหรับผู้รับบริการที่อาจ ต้องใช้บุคลากรหลายคนในการดำเนินการเรื่องนั้นๆ อีกทั้งหากการบริการนั้นๆ ต้องใช้คนดำเนินการ การจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายก็เป็นประเด็นที่ต้องตามมา

Outsourcing คืออะไร? Outsourcing คือ การว่าจ้างบริษัทหรือบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ เข้ามาทำงานหรือ ให้บริการเรื่องนั้นๆ โดยองค์กรที่เป็นผู้จ้างจะโอนงานบางอย่างหรือทั้งหมดไปให้บริษัทหรือบุคลากรที่ ว่าจ้างนี้¹⁹ บริการที่องค์กรในประเทศไทยนิยมใช้บริการ Outsourcing ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่ การจ้างบริษัทดูแลรักษาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเทคโนโลยีต่างๆ บริษัทบริหารงานบุคคลหรือ จ้างลูกจ้างในสาขาที่ต้องการ บริการประชาสัมพันธ์ บริการ Call Center บริการซ่อมบำรุงอาคาร สถานที่ บริการรักษาความปลอดภัย บริการรักษาความสะอาด บริการขับรถยนต์ บริการรถเช่า สำหรับองค์กรและผู้บริหาร เป็นต้น

¹⁹ <https://consulting.siamrajathanee.com>

ข้อดีของการจ้างลูกจ้างผ่านระบบ Outsourcing²⁰ คือ

- 1) ลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร ลดอัตราการจ้างลูกจ้างประจำ
- 2) ความต่อเนื่องของบุคลากร เพราะสามารถสรรหาลูกจ้างได้ใหม่หรือทดแทนได้ในภายในเวลาอันรวดเร็ว
- 3) หาลูกจ้างที่มีทักษะเฉพาะที่องค์กรนั้นๆ ไม่ได้ได้ง่าย
- 4) เข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาที่องค์กรนั้นๆ ไม่มี และได้จ้างบริษัท Outsourcing มาให้บริการ
- 5) ลดขั้นตอนการประกาศจ้างงาน ลดขั้นตอนการจัดการด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน
- 6) ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายจ่ายภาษีและประกันสังคมได้ครบถ้วน เพราะเป็นภาระหน้าที่ของบริษัท Outsourcing ที่จะต้องดำเนินการในฐานะนายจ้าง
- 7) สามารถประกันสิทธิพื้นฐานในเรื่องต่างๆ ของลูกจ้างที่พึงมี พึงได้ตามกฎหมายได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นการประกันเงินได้ในยามตกงาน และที่สำคัญลูกจ้างจะสามารถเข้าถึงสุขบริการและบริการทางการแพทย์ได้ตามกฎหมายประกันสังคม
- 8) ปรับขนาดขององค์กรได้โดยง่าย โดยสามารถเพิ่มหรือลดอัตราจ้างได้โดยสั่งผ่านบริษัท Outsourcing ทำให้เกิดความคล่องตัวต่อการปรับทิศทางการทำงานขององค์กร และ
- 9) “ตัดนิติสัมพันธ์” ระหว่างองค์กรผู้จ้างกับลูกจ้าง ลดความเสี่ยงที่ลูกจ้างจะฟ้องร้ององค์กร ในกรณีต่างๆ เพราะองค์กรผู้จ้างไม่มี “นิติสัมพันธ์” กับลูกจ้าง แต่เป็นบริษัท Outsourcing ที่มีนิติสัมพันธ์กับลูกจ้าง ทำให้องค์กรนั้น ๆ หมดกังวลต่อคดีฟ้องร้องได้ดี

²⁰ อ่างแล้ว



ภาพที่ 1 ประโยชน์ของการ Outsourcing

ที่มา: <http://consulting.siamrachathanee.com>

ข้อเสียของการจ้างลูกจ้างผ่านระบบ Outsourcing คือ มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารจัดการ (ค่าหัว) ที่บริษัท Outsourcing จัดเก็บ โดยมักจัดเก็บต่อคน ต่อรายเดือนหรือรายปีจากองค์กรผู้จ้าง

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ยังไม่พบวรรณกรรมใดที่มีหัวข้อใกล้เคียงกับหัวข้อนี้ มีบางการศึกษาที่อาจมีความใกล้เคียงอยู่บ้าง ได้แก่

- 1) นางสาวพัชนี กิจถาวร หัวข้อ ปัญหาการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ กรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบราซิลเลีย รหัส 2005
- 2) นายโกศล สถิตธรรมจิต หัวข้อ ปัญหาและความท้าทายในการจ้างลูกจ้างเหมาบริการในสำนักงานในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศและข้อเสนอแนะ : กรณีศึกษาสถานกงสุลใหญ่ ณ นครลอสแอนเจลิส รหัส 10020
- 3) นายต่อ ศรีลัมพ์ "ปัญหาและอุปสรรคในการปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างลูกจ้างชั่วคราว : กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูต" ณ กรุงบูดาเปสต์ รหัส 9024
- 4) นางสาวศิริวศา เทศมทรพย์ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านต่างประเทศ : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รหัส 08004

5) นางเพ็ญศรี ไตรรัตน์ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน การศึกษาเปรียบเทียบระบบประกันสังคม เดนมาร์ก เบลเยียม เนเธอร์แลนด์กับไทย ศึกษากรณีชราภาพ รหัส 0742

นอกจากนี้ ยังมีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกฎหมายแรงงาน และประกันสังคมที่เป็นพื้นฐานความคิดให้กับการศึกษาฉบับนี้ด้วย ได้แก่

สำนักแรงงานสัมพันธ์, ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (2557)

1) นางวิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม คำอธิบายกฎหมายประกันสังคม (2557)

2) นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (2563)

2.3 สรุปกรอบแนวคิด

การศึกษาฉบับนี้วางเป้าประสงค์ในการศึกษาและกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้

1) Rethinking – ศึกษาภาวะเปรียบเทียบและนโยบายการบริหารจัดการลูกจ้าง โดยอาจต้องปรับความคิดเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการดำเนินการ

2) Restructuring – เมื่อศึกษาระเบียบและเห็นข้อดีข้อเสียของสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว อาจพิจารณาทางเลือกในการ decentralize อำนาจในการตัดสินใจจ้างงาน โดยหากไม่มีผลกระทบต่อบรรณภาพ การพิจารณาโดย กต. ก็ควรเพียงพอ เพื่อให้ขับเคลื่อนการจ้างงานให้เป็นอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ และที่สำคัญเพื่อพิจารณาหลักกฎหมายขัดกันแล้วและปัญหาการถูกฟ้องร้องอย่างต่อเนื่อง ควรปรับให้การจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศใช้กฎหมายท้องถิ่นเป็นหลัก

3) Reconsidering – เมื่อมีความเข้าใจถึงข้อดี ข้อเสียของการจัดจ้างผ่านระบบ Outsourcing แล้ว จะเห็นได้ว่า ในประเทศที่มีทางเลือกให้สามารถจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผ่านบริษัท Outsourcing ได้ ก็ควรส่งเสริมให้ สอท. ในต่างประเทศ เช่น สอท. ณ กรุงมอสโกใช้บริการนี้ เพื่อ “ตัดนิติสัมพันธ์” ระหว่าง สอท. กับลูกจ้าง (ในขณะที่ยังคงประกันสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างไว้ตามกฎหมาย) เพื่อตัดปัญหาการที่ สอท. และรัฐบาลไทยจะถูกฟ้องร้องจากลูกจ้างในคดีแรงงานและประกันสังคม

บทที่ 3

ผลการศึกษา

3.1 กฎระเบียบที่ใช้กับการจ้างงานลูกจ้างในต่างประเทศ

3.1.1 กฎระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีที่มาที่ไปอย่างไรและมีขอบอำนาจการบังคับใช้เพียงไร

ระเบียบของราชการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 (หลักเกณฑ์ฯ) ยกร่างโดยกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (ในบางกรณีเช่น การขออนุมัติขึ้นเงินเดือน จะพิจารณาโดยสำนักงาน ก.พ.) ในที่นี้ขอเรียกรวมว่า “หน่วยงานกลาง” มีประเด็นที่ควรพิจารณาว่า เอกสารฉบับนี้มีลักษณะเป็นกฎหมายหรือไม่ และมีสภาพบังคับถึงหน่วยราชการอื่นๆ เพียงใด

3.1.1.1 ที่มาที่ไปของ “หลักเกณฑ์ฯ” : มีการกล่าวถึงที่มาของเอกสารว่า เป็นการรวบรวมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมาประมวลไว้เป็นฉบับเดียวกัน²¹ ซึ่งเมื่อศึกษาให้ลึกลงไปจะเห็นว่า “หลักเกณฑ์ฯ” นี้ถูกยกร่างมาโดยมีฐานของอำนาจจาก “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526” (ระเบียบฯ) ซึ่งลงนามโดยนายกรัฐมนตรี²² ในฐานะผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการในประเทศ หากพิจารณาเปรียบเทียบกับระบบการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ก็น่าจะเทียบได้กับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมุ่งหมายกำหนดวิธีปฏิบัติราชการเป็นการทั่วไปให้กับหน่วยราชการทุกหน่วย และเมื่อพิจารณาข้อ 5 ของระเบียบฯ นี้

²¹ “ตามที่หน่วยงานกลางได้กำหนดหลักเกณฑ์... พ.ศ. 2544 ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน โดยที่หลักเกณฑ์... ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป... เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับความสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น... หน่วยงานกลางจึงได้รวบรวมหลักเกณฑ์... มาประมวลไว้เป็นฉบับเดียวกัน...” คำนำของหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560

²² ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2526 ลงนามโดย พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี ณ วันที่ 24 เมษายน 2526

ซึ่งระบุไว้ให้ชัดเจนว่า ให้ระเบียบฯ นี้ปรับใช้กับส่วนราชการที่อยู่ “ในต่างประเทศ” ด้วย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 บังคับใช้กับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของคณะผู้แทนทางทูตซึ่งเป็นหน่วยราชการของกระทรวงการต่างประเทศในต่างประเทศด้วยการลูกจ้างชั่วคราว “ในต่างประเทศ” มีข้อ 8-10 ของ “ระเบียบฯ” ที่กล่าวไว้เป็นการเฉพาะ คือ

“ข้อ 8 การจ้างลูกจ้าง การเพิ่มค่าจ้าง และการจ่ายเงินอื่นใดตามประเพณีท้องถิ่นให้แก่ลูกจ้างของส่วนราชการที่อยู่ในต่างประเทศให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนดหรือที่ได้รับ ความตกลงจากกระทรวงการคลัง

ข้อ 9 ส่วนราชการใดจำเป็นต้องมีระเบียบหรือข้อบังคับเป็นการภายในซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้กระทำแล้วแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบ

ข้อ 10 ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้กระทรวงการคลังเป็นผู้วินิจฉัย

ถ้าส่วนราชการนั้นไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของกระทรวงการคลังก็ให้เสนอ คณะรัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาด”

เมื่อพิจารณาข้อบททั้ง 3 ข้อนี้แล้ว เห็นได้ชัดว่า ข้อ 8-10 แห่งระเบียบฯ นี้ เป็น “ที่มาและขอบเขตอำนาจ” ของกระทรวงการคลัง (หน่วยงานกลาง) ในการพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างในต่างประเทศ โดยเฉพาะใน 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) การจ้างลูกจ้าง (2) การเพิ่มค่าจ้างและ (3) การเงินอื่นใด โดยระเบียบฯ ได้เปิดช่องให้ส่วนราชการอื่นสามารถออกระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างได้เอง ปรากฏในข้อ 10 วรรคสองที่ระบุว่า หากจะมีระเบียบภายในหรือข้อบังคับเป็นการภายในของส่วนราชการอื่น ที่หากไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบฯ นี้ ก็ให้เพียงแจ้งหน่วยงานกลางทราบเท่านั้น จึงสะท้อนเจตนารมณ์ของระเบียบฯ นี้ว่า ในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ 3 หัวข้อข้างต้น ส่วนราชการอื่นก็สามารถออกระเบียบหรือข้อบังคับของตนเองได้ โดยไม่ให้แย้งกับระเบียบนี้

นอกจากนี้ “หลักเกณฑ์ฯ” ได้รวบรวมหนังสือตอบข้อหารือของกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงพาณิชย์ ที่สำคัญ อาทิเช่น

1) หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0531/33123 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2529 ตอบอธิบดีกรมพาณิชย์สัมพันธ์ เรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ

2) หนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่ 3 ที่ กค 0527.6/ว. 114 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2543 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2544

3) หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0415/12586 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2546 เรื่องการพิจารณาบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ

4) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ บุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 (หลักเกณฑ์ฯ) ซึ่งฉบับปี 2560 นี้เป็นฉบับล่าสุดที่หน่วยงานกลางได้รวบรวมข้อหารือทั้งหมดมารวมไว้ในเอกสารฉบับเดียวกันและยังได้รวมประเด็นอื่นๆ เช่น วินัยลูกจ้างที่นำข้อบทมาจากพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2550 มารวมไว้ ยังได้รวมข้อบทเกี่ยวข้องกับประกันสังคมและเงินเพิ่มอื่นๆ เข้าไว้ด้วย



ต่อมาอาจจะมีคำถามให้คิดว่า เอกสารฉบับนี้มีเป็นกฎหมายลำดับรองที่วางวิธีปฏิบัติภายในของ หน่วยราชการหนึ่งๆ จะมีผลบังคับใช้กับหน่วยราชการอื่นด้วยหรือไม่ ก็พบว่า ได้มีกฎหมายระดับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีให้อำนาจไว้ ดังนั้น แม้ “หลักเกณฑ์ฯ” นี้จะกำหนดวิธีปฏิบัติภายในของหน่วยงานกลาง แต่ก็มีผลบังคับใช้ขยายถึงหน่วยราชการอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

3.1.2 “หลักเกณฑ์ฯ” ยังขาดข้อบทเกี่ยวกับการชดกันของกฎหมาย

เนื้อหาของหลักเกณฑ์ฯ เป็นการรวบรวมเนื้อหาจากหลายที่ ข้อหารือของหน่วยงานกลางที่กระจัดกระจายมารวมไว้ที่เดียวกันตามที่กล่าวไว้ใน 3.1.1 บทบังคับจึงอาจไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทการจ้างงานในต่างประเทศ ประเด็นนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากหลักเกณฑ์ฯ วางวิธีปฏิบัติสำหรับหน่วยงานกลางในการดำเนินการใดที่เกี่ยวกับลูกจ้างในต่างประเทศ แต่อาจมีมุมมองการร่างมาจากการการจ้างงานในประเทศเป็นสำคัญ ทำให้การปรับใช้ “หลักเกณฑ์ฯ” เกิดความไม่ชัดเจนเพราะในหลายกรณี (ที่จะกล่าวต่อไป) ข้อกำหนดของ “หลักเกณฑ์ฯ” หลายข้อไม่สามารถดำเนินการได้ในต่างประเทศหรือไม่เปิดรับต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ของการจ้างงานในโลกปัจจุบัน

ตัวอย่างเช่น การจ้างงานในต่างประเทศหรือการจ้างทำของในต่างประเทศ ปกติจะมีกฎหมาย 2 ประเทศให้เลือกใช้บังคับ ได้แก่ กฎหมายของประเทศผู้จ้างและกฎหมายของประเทศ

ผู้รับจ้าง ดังนั้น ในสัญญาจะต้องมีการระบุกฎหมายที่บังคับใช้ (applicable law) ไว้ด้วยเสมอ เพราะเมื่อเกิดข้อพิพาท ศาลจะพิจารณาเนื้อหาของสัญญาจ้างและบังคับใช้กฎหมายตามความประสงค์ของคู่สัญญา แต่ในกรณีที่ “หลักเกณฑ์ฯ” ไม่ได้กำหนดเรื่องกฎหมายขัดกันไว้ สอท. ในต่างประเทศจึงพยายามจะบังคับใช้กฎหมายไทยกับสัญญาจ้าง ซึ่งในทางปฏิบัติจะสร้างปัญหา เนื่องจากแม้จะระบุไว้ในสัญญาจ้างก็ตาม หรือในกรณีส่วนใหญ่ สอท. มักจ้างงานแต่ไม่มีสัญญาจ้าง กรณีเช่นนี้หลักกฎหมายขัดกันที่อยู่ภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยคดีบุคคล (Private International Law) ก็จะถูกนำมาปรับใช้ตามที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2

หากจะถามว่า เช่นนั้นแล้วในสัญญาจ้างงานควรระบุให้ใช้กฎหมายไทยเป็นกฎหมายที่บังคับใช้ได้ ใช่หรือไม่ คำตอบ คือ สามารถระบุได้ แต่เมื่อมีข้อพิพาทเป็นคดีขึ้นศาลแรงงาน ในต่างประเทศ ศาลจะพิจารณาว่า หากกฎหมายไทยมีมาตรฐานต่ำกว่าหรือทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบกว่ากฎหมายท้องถิ่น และการใช้กฎหมายท้องถิ่นที่เป็นคุณกับลูกจ้างมากกว่า ศาลก็จะไม่บังคับตามกฎหมายไทยให้เพราะถือว่า เป็นการขัดกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน (public order) นั่นเอง

ตัวอย่างของความไม่สอดคล้องของ “หลักเกณฑ์ฯ” กับกฎหมายท้องถิ่น ที่อาจเป็นเหตุแห่งการฟ้องร้อง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง ลาออก เลิกจ้าง เกษียณ วินัยและการรักษาวินัย²³ ของข้าราชการพลเรือนมาปรับใช้กับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วยแม้จะมีบริบทแตกต่างกัน กรณีที่พบความไม่สอดคล้อง ได้แก่

ตารางที่ 1 ตัวอย่างประเด็นที่เป็นข้อขัดแย้งระหว่างข้อบทในหลักเกณฑ์ฯ กับกฎหมายแรงงานรัสเซีย

ประเด็น	หลักเกณฑ์ฯ	กฎหมายท้องถิ่น	ผลลัพธ์
สัญญาการจ้างงาน	(1) ไม่มีรูปแบบชัดเจน แต่ต้องขออนุมัติจากหน่วยงานกลาง ใช้เวลาในการพิจารณานาน มีข้อซักถามหลายครั้งเพราะอาจไม่คุ้นเคยกับกฎหมายท้องถิ่นของต่างประเทศ (2) มักผลักดันประเด็น	(1) สัญญาจ้างของ สอท. สามารถมีข้อกำหนดต่างๆ ได้ตราบที่ไม่ขัดต่อกฎหมายท้องถิ่น ไม่เช่นนั้นข้อบทนั้นๆ จะเป็นโมฆะ และต้องกลับไปใช้กฎหมายท้องถิ่นอยู่ดี (2) สอท. ส่วนใหญ่รวมทั้ง	(1) ประเด็นที่หน่วยงานกลางมีข้อซักถามผลักดันมักขัดหรือแย้งกับกฎหมายท้องถิ่น (2) ใช้เวลาพิจารณานาน (3) มีการเรียกเอกสารเพิ่มเติม (4) ไม่มีมาตรฐานการ

²³ เป็นการคัดลอกข้อความตามหนังสือหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0531/33123 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2529 ตอบอธิตกรมพาณิชย์สัมพันธ์ เรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ ที่กำหนดให้วินัยข้าราชการพลเรือนมาปรับใช้กับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วย

ประเด็น	หลักเกณฑ์ฯ	กฎหมายท้องถิ่น	ผลลัพธ์
	ต่างๆ ที่อยู่ในหลักเกณฑ์เข้าไปอยู่ในสัญญาจ้างด้วย เช่น การลา การจ่ายเงินค่าทดแทนต่างๆ ซึ่งมักไม่เข้ากับบริบทการจ้างงานของประเทศนั้นๆ	สอท. ณ กรุงมอสโกจะจ้างสำนักงานกฎหมายยกร่างสัญญาจ้างให้ แต่เมื่อขออนุมัติจากหน่วยงานกลางก็อาจมีประเด็นที่ต้องชี้แจงเพิ่ม	ทำงานที่อ้างอิงได้ สอท. ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตได้ว่า การอนุมัติจะเกิดขึ้นเมื่อใด (5) ลูกจ้างสอบถามแต่ไม่มีคำตอบให้ (6) ลูกจ้างที่ศึกษาจะเห็นจุดอ่อนที่ สอท. ไม่มีสัญญาจ้าง และมักเรียกร้องค่าชดเชยเมื่อออกจากราชการ
การลา	(1) ลาพักผ่อนได้ 10 วันต่อปี + ลากิจ 60 วัน (2) ไม่มีการจ่ายชดเชยใดๆ หากลาไม่ครบในแต่ละปี	(1) ลาหยุดรวม 28 วันทั้งปี (รวมเสาร์-อาทิตย์) หากลาข้ามเสาร์-อาทิตย์ (2) หากมีวันที่ไม่ได้ลานายจ้างต้องจ่ายชดเชย	(1) หากมีวันที่ไม่ได้ลานายจ้างต้องจ่ายชดเชย
การรักษาความลับของทางราชการ	- มีกำหนดไว้เป็นวินัยลูกจ้าง แต่ไม่ได้กำหนดไว้ว่า ให้ใส่ไว้ในสัญญาจ้าง	- ต้องระบุไว้ในสัญญาอย่างชัดเจนเท่านั้น จึงจะมีผลบังคับใช้	- หากไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้าง ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องทำ
หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการมติ ครม. นโยบายของรัฐบาล	(1) ระบุไว้ในหลักเกณฑ์ฯ ในข้อบทวินัยลูกจ้าง ซึ่งเป็นเหตุแห่งการให้ออกจากราชการได้	(1) หากต้องระบุไว้ในสัญญาจ้าง อาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของกฎหมายท้องถิ่น (2) ไม่น่าจะบังคับใช้ได้ เพราะลูกจ้างน่าจะโต้แย้งว่า ตนอ่านภาษาไทยไม่ออก หากจะให้รับรู้ได้ต้องประกาศอย่างเป็นทางการในภาษาท้องถิ่น	(1) ขัดกันของกฎหมายสร้างข้อก้ำกัให้กับผู้ปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมาย

ประเด็น	หลักเกณฑ์ฯ	กฎหมายท้องถิ่น	ผลลัพธ์
หน้าที่ต้องไม่ ประมาท เลินเล่ออย่าง ร้ายแรง อัน เป็นเหตุให้ เสียหายแก่ ราชการอย่าง ร้ายแรง ถือ เป็นการผิด วินัยอย่าง ร้ายแรง	- ระบุไว้ในหลักเกณฑ์ฯ ในข้อบทวินัยลูกจ้าง ซึ่ง เป็นเหตุแห่งการให้ออก จากราชการได้	- กฎหมายแรงงานท้องถิ่น ปกป้องลูกจ้างอย่างมาก เช่น กรณียกยอกเงินค่าวี ซ่ากว่า 2 ล้านบาท ศาลมี คำพิพากษาให้นายจ้างย้าย ลูกจ้างนั้นไปทำงานอื่นที่ไม่ เกี่ยวข้องกับเงินได้ แต่ห้าม ให้ออกจากงาน (กรณี สอท. สวิตเซอร์แลนด์ ณ กรุงมอสโก)	- ชัดกันของกฎหมาย เพราะ เหตุผิดวินัยร้ายแรงมีโทษ ปลดออก ไล่ออก แต่ในทาง ปฏิบัติ ไม่สามารถทำได้ เพราะกฎหมายท้องถิ่น คุ้มครองลูกจ้าง
การจ่ายเงิน ทดแทนกรณี ลาออกจาก ราชการ	(1) กำหนดให้จ่ายสำหรับ ลูกจ้างที่ทำงานเกิน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี สามารถขอรับเงินทดแทน ได้ในอัตรา 5 เท่าของ เงินเดือนสุดท้าย (ข้อ 44 (4.2)) (2) หากทำงานเกิน 6 ปี ขึ้นไป สามารถขอรับเงิน ทดแทนเท่ากับเงินเดือน สุดท้าย x จำนวนเดือนที่ ทำงาน หักด้วย 12 เศษ ของเดือนหากเกิน 15 วัน ให้นับเป็น 1 เดือน ทั้งนี้ ไม่เกิน 10 เท่าของ เงินเดือนสุดท้าย	(1) การลาออก นายจ้างไม่ ต้องเงินทดแทน เพราะเป็น ความสมัครใจของลูกจ้างเอง (2) แต่ต้องนับวันลาที่ไม่ได้ ลาและจ่ายเงินชดเชยให้ ดังนั้น การลงเวลาเข้า-ออก ของลูกจ้างจึงเป็นเรื่องที่ สำคัญมาก	(1) รัฐบาลไทยเสียเงิน ทดแทนโดยไม่จำเป็น ทั้งๆ ที่กฎหมายท้องถิ่นไม่บังคับ ให้นายจ้างต้องจ่าย
ประกันสังคม	- แม้กำหนดไว้ว่า หาก กฎหมายท้องถิ่นบังคับให้ ทำ ก็สามารถทำ	- ส่วนใหญ่ กฎหมาย ท้องถิ่นของทุกประเทศ บังคับให้เป็นหน้าที่ของ	- ยิ่งเข้าระบบช้า ก็ยิ่งเกิด ความเสียหาย เป็นเหตุแห่ง การฟ้องคดีแรงงาน

ประเด็น	หลักเกณฑ์ฯ	กฎหมายท้องถิ่น	ผลลัพธ์
	ประกันสังคมได้เลย แต่ในทางปฏิบัติ หน่วยงานกลางจะเรียกเอกสารเพื่อพิจารณาอนุมัติ และใช้เวลานานในการพิจารณาความล่าช้าในการพิจารณาสัญญาส่งผลต่อค่าทดแทนที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีการฟ้องร้องเรื่องไม่นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม	นายจ้างที่ต้องจ่ายสมทบประกันสังคม	

ปัญหาที่พบ คือ หลักเกณฑ์ฯ ได้วางหลักเกณฑ์และวิธีการใช้กฎหมายไทยไว้ให้ แต่เมื่อปรับใช้มักเกิดประเด็นขัดกันของกฎหมาย “หลักเกณฑ์ฯ” นี้ก็ได้มีข้อบทให้ทางออกไว้ว่า กรณีมีการขัดกันของกฎหมายแล้ว จะต้องให้ใช้กฎหมายประเทศใดบังคับ ประเด็นนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากกรณีที่รัฐบาลไทยให้สิทธิประโยชน์น้อยกว่า ลูกจ้างมักจะยกเป็นคดีฟ้องร้อง รัฐบาลไทยมักเป็นฝ่ายแพ้ในศาล เช่น กรณีของ สอท. ณ กรุงบราซิล ที่ต้องจ่ายเงินค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง กรณีไม่นำลูกจ้างเข้าประกันสังคมเป็นเงินกว่า 35 ล้านบาท และในขณะนี้ ก็ยังมีคดีค้างคาในชั้นศาลที่ลูกจ้างฟ้องอีก 8 คดี²⁴ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคดีที่ฟ้องร้องเนื่องจาก สอท. ไม่นำตนเองเข้าระบบประกันสังคม หรือนำเข้าล่าช้า ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์

3.1.3 เนื้อหาของหลักเกณฑ์ฯ มีส่วนใดที่ควรได้รับการปรับปรุงหรือไม่

หากพิจารณาเนื้อหาของหลักเกณฑ์ฯ มีข้อบททั้งหมด 50 ข้อ ใน 4 เรื่อง คือ

1) ข้อบทเกี่ยวกับการเงิน (การจ้างงาน ข้อ 1-4 การเลื่อนขั้น ข้อ 27-36 การจ่ายเงินประเพณีหรือโบนัส เงินล่วงเวลา เงินพิเศษอื่นๆ ข้อ 42-43 ข้อ 49)

2) ข้อบทที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลของลูกจ้าง (หน้าที่และวินัยลูกจ้าง ข้อ 5-26 การลา ข้อ 37 การออกจากราชการ การต่ออายุราชการ ข้อ 38 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ข้อ 40-41)

²⁴ ข้อมูลจากสำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2564 ได้แก่ สอท. ณ กรุงราบัตติ 1 คดี / สอท. ณ กรุงมาดริด 1 คดี / สอท. ณ กรุงเอเธนส์ 1 คดี / สอท. ณ กรุงบัวโนสไอเรส 1 คดี / สอท. ณ กรุงบราซิล 2 คดี / สอท. ณ กรุงเทลอาวีฟ 2 คดี

3) การทำประกันสังคม (ข้อ 44-45)

4) กรณีหากไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ได้ ให้ขอทำความตกลงเป็นกรณี ไป (ข้อ 50)

ที่ผ่านมา หน่วยราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศใช้ “หลักเกณฑ์ฯ” เป็นเกณฑ์หลัก ในการจ้างลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติค่อนข้างเกิดความสับสนเนื่องจากการจ้างงานในต่างประเทศที่มี บริบทต่างไปจากไทยและแตกต่างกันในแต่ละประเทศด้วย ประเด็นสำคัญที่เมื่อปรับใช้แล้วมักเป็น ปัญหาในทางปฏิบัติ ได้แก่

1) หน้าที่และวินัยลูกจ้าง

“หลักเกณฑ์ฯ” ได้คัดลอกข้อบทเรื่องหน้าที่และวินัยข้าราชการพลเรือนจาก พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาไว้ในเอกสารฉบับนี้ แต่โดยที่ข้าราชการไทยมี พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นกฎหมายลำดับสูงและยังมีจริยธรรมข้าราชการกำกับไว้ อีก ข้าราชการจึงมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายภายในของไทยที่ค่อนข้างเข้มงวด การผิดวินัยข้าราชการ จึงมีบทลงโทษได้ถึงปลดออก ไล่ออก แต่บริบทของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแตกต่างกัน เพราะ ลูกจ้างแม้จะมีสิทธิและหน้าที่ทั่วไปตามกฎหมายแรงงานกำหนด เช่น มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่ นายจ้างกำหนด แต่ทุกอย่างต้องระบุไว้ในสัญญาจ้าง เพราะ **นิติสัมพันธ์ของลูกจ้างจะมีกับนายจ้าง ผ่านสัญญาจ้างเท่านั้น** การระบุด้วยคำที่แม้เป็นไปตามระเบียบไทยแต่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย ท้องถิ่นจึงเป็นไปได้ เพราะหน้าที่และวินัยลูกจ้างมักผันแปรไปตามบริบทการจ้างงานในแต่ละ ประเทศ หน้าที่ส่วนใหญ่ของลูกจ้างคือการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง แต่ไม่อาจล่วงไปถึง หน้าที่ที่มีความเข้มข้นดังเช่นข้าราชการ ตัวอย่างเช่น ข้อ 9 ที่กำหนดว่า “ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติ ครม. นโยบายของรัฐบาลไทย” และหากมีความผิดพลาดใน การทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นเหตุแห่งความผิดวินัยตาม “หลักเกณฑ์ฯ” ของไทยซึ่งเป็นเหตุแห่ง การให้ออกจากราชการได้ แต่ในต่างประเทศสภาพบังคับน่าจะไม่สามารถทำได้ เนื่องจากลูกจ้างไม่อาจ ล่วงรู้ได้ว่า กฎหมายไทยมีอะไรบ้าง อาจถูกให้ออกจากราชการในกรณีเช่นนี้ น่าจะถูกฟ้องร้องเป็นคดี ให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรมได้ (unfair dismissal) เป็นต้น

2) การจัดทำประกันสังคมให้กับลูกจ้าง ข้อ 44 ของ “หลักเกณฑ์ฯ” กำหนดว่า

“การจัดทำประกันสังคมและผลประโยชน์จากประกันสังคม ในรูปแบบ บำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น เงินทดแทน เงินชดเชย มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) หากประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคมบังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศ ที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการจัดทำ ประกันสังคมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ ...”

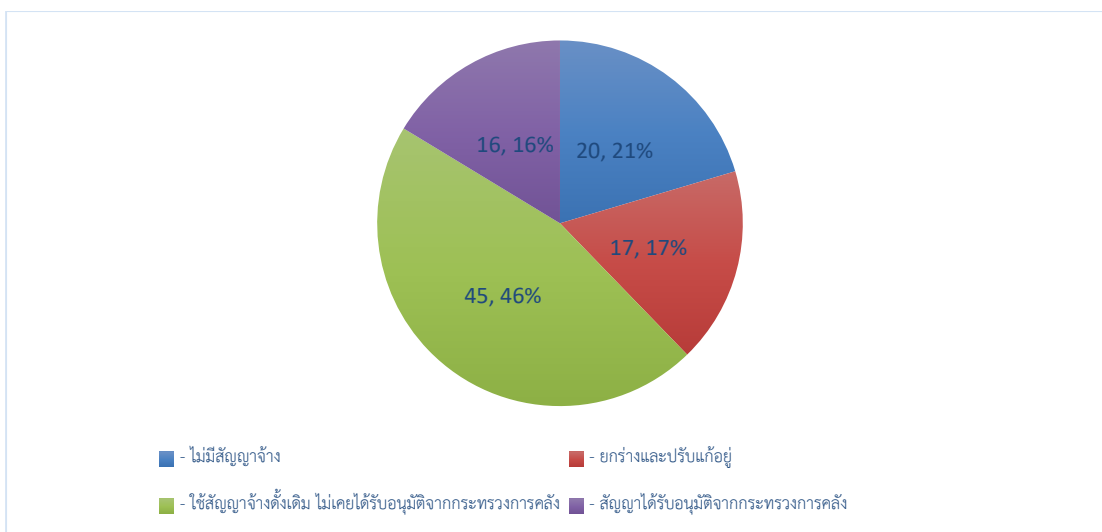
ในทางปฏิบัติ แทบไม่มีประเทศใดที่ไม่กำหนดให้นายจ้างนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม การใช้คำว่า “กฎหมายบังคับให้..นายจ้างต้องทำประกันสังคม” จึงน่าจะดูลำสมัย และแม้ในบางประเทศการเข้าประกันสังคมจะเป็นทางเลือก แต่ สอท. ในฐานะที่เป็นนายจ้างและเป็นคณะผู้แทนไทยในต่างประเทศควรสนับสนุนสิทธิมนุษยชนและสิทธิพื้นฐานด้านแรงงานของลูกจ้าง เพื่อเกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยแม้ไม่มีกฎหมายบังคับ ก็ควรนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบด้วย ดังนั้น “หลักเกณฑ์ฯ” น่าจะปรับถ้อยคำในข้อ 44 ให้กำหนดว่า “ให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างสามารถพิจารณาจัดทำประกันสังคมให้กับลูกจ้าง” ให้สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่น ก็จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะผู้แทนไทยในต่างประเทศได้อีกทางหนึ่ง

นอกจากนี้ ปัญหาการนำเข้าลูกจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานและระบบประกันสังคมตาม “หลักเกณฑ์ฯ” เป็นปัญหาไต่กับไข่ กล่าวคือ สอท. ไม่สามารถนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมได้ จนกว่าจะมีการลงนามใน “สัญญาจ้าง” แต่สัญญาจ้างจะต้องขออนุมัติจากหน่วยงานกลาง อีกทั้งสัญญาจ้างของแต่ละ สอท. มีบริบทแตกต่างกัน ยังผลให้หน่วยงานกลางต้องใช้เวลาพิจารณาสัญญาจ้างเป็นเวลานาน โดยการพิจารณาคำขอแต่ละคำขอ จะใช้เวลาประมาณ 3 เดือนเป็นอย่างน้อย²⁵ ปัจจุบัน กระทรวงการต่างประเทศมี สอท. และสถานกงสุลใหญ่ (สกฎ.) ในต่างประเทศจำนวน 98 แห่งทั่วโลก (สกฎ. ณ กรุงอันตานานานาริโวเพิ่งปิดไปเมื่อกันยายน 2563) แต่มี สอท. เพียง 16 แห่งเท่านั้นที่สัญญาจ้างได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานกลาง

ตารางที่ 2 สถานะการจัดทำสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ สรุปรายงานของสำนักบริหารบุคคล ณ เดือนเมษายน 2564

สถานะการจ้างงานของ สอท. สกฎ.	จำนวน สอท. (แห่ง) รวม 98 แห่ง
- ไม่มีสัญญาจ้าง	20
- ยกร่างและปรับแก้ อยู่พิจารณาของหน่วยงานกลาง	17 (รวมมอสโก)
- ใช้สัญญาจ้างดั้งเดิม ไม่เคยได้รับอนุมัติจากหน่วยงานกลาง	45
- สัญญาได้รับอนุมัติจากหน่วยงานกลาง	16

²⁵ เป็นค่าเฉลี่ยที่สำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศเก็บข้อมูลไว้ ข้อมูลได้รับการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564



ภาพที่ 2 สถานะการจัดทำสัญญาจ้างของ สอท. และ สกญ. ในต่างประเทศ

จึงมีคำถามเกิดขึ้นว่า หากการพิจารณาคำขอต่างๆ โดยเฉพาะสัญญาจ้าง ลูกจ้างใช้เวลาราว 3 เดือน (อย่างรวดเร็วที่สุด) ต่อการอนุมัติคำขอหนึ่งๆ ดังนั้น จากสถิติข้างบนที่ยังมี สอท. ถึง 17 แห่ง (รวม สอท. ณ กรุงมอสโก) จะต้องใช้เวลากว่า 4 ปีในการพิจารณาสัญญาจ้าง ดังนั้น จำเป็นอยู่เองที่กระทรวงการต่างประเทศต้องร่วมมือกับหน่วยงานกลางอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เห็นจุดที่ต้องได้รับการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการร่วมกัน เพราะยิ่งระยะเวลาสัญญาของการไม่มีสัญญาจ้างหรือไม่ส่งประกันสังคมยาวนานขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งเป็นเหตุที่ศาลแรงงานจะคำนวณเงินทดแทนให้สูงเป็นทวีคูณ²⁶

3) ความเห็นของกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลางต่อการปรับใช้ “หลักเกณฑ์ฯ”

จากการศึกษาฉบับนี้ได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง (ผอ. กลุ่มฯ) กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง²⁷ เกี่ยวกับปัญหาจากการปรับใช้เอกสารนี้ ผอ. กลุ่มฯ ให้ความเห็นว่า ปัญหาที่พบบ่อยคือ คำขอของส่วนราชการในต่างประเทศไม่อยู่ในขอบเขตของ “หลักเกณฑ์ฯ” เช่น การขอเงินชดเชยจากการออกจากราชการ ซึ่งจำเป็นต้องมีวิธีการคำนวณเพื่อให้

²⁶ กรณีของ สอท. ณ กรุงบราซิลในปี 2551 ได้จ่ายเงินย้อนหลังวันหยุด เงินสมทบประกันสังคมให้ลูกจ้างรวมแล้ว กว่า 36,670,863 ล้านบาท (รวมค่าทนายและที่ปรึกษาคิดเงินค่าเงินทดแทนต่างๆ ราว 50,000 บาท) นางสาวพัชนี กิจถาวร รายงานการศึกษาส่วนบุคคล การอบรมนักบริหารการทูต รุ่นที่ 2 หัวข้อ ปัญหาการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ กรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบราซิล (2553)

²⁷ สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2564

กรมบัญชีกลางมั่นใจว่า การคิดคำนวณนี้มีได้คิดขึ้นเองลอยๆ จำเป็นต้องมีฐานการคำนวณที่เป็นทางการ ซึ่งบ่อยครั้ง สอท. ไม่สามารถหามาตรฐานการคำนวณที่น่าเชื่อถือมาแสดงได้ ทำให้การพิจารณายืดเยื้อ

สำหรับประเด็นการทำประกันสังคม กรมบัญชีกลางเห็นว่า สามารถทำได้เลย แต่ สอท. ส่วนใหญ่ยังไม่กล้าทำ ต่อคำถามว่า การทำประกันสังคมได้นั้นจำเป็นต้องมีสัญญาจ้างไปยื่นกับประกันสังคม แต่สัญญาจ้างมักติดขัดการพิจารณาจากทางกรมบัญชีกลางที่ใช้เวลาค่อนข้างนาน ผอ. กลุ่มฯ ให้ความเห็นว่า กระทรวงการต่างประเทศควรนำประเด็นหลักๆ มาให้พิจารณาก่อน เช่น การจ่ายเงินชดเชย การจ่ายประกันสังคม การจ่ายเงินพิเศษอื่นๆ ตามกฎหมายท้องถิ่น ซึ่งหากสามารถทำความเข้าใจในประเด็นเหล่านี้ได้ก่อน ประเด็นเล็กๆ เช่น เรื่องวันลา เป็นประเด็นที่กรมบัญชีกลางสามารถยืดหยุ่นได้

ต่อคำถามว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่กรมบัญชีกลางจะอนุมัติการจ้างงานแบบ Outsourcing ผอ. กลุ่มฯ แจ้งว่า หากมีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะอนุมัติได้ง่าย เช่น กรณีของประเทศจีน แต่หากประเทศอื่นๆ ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ จากมุมมองของกรมบัญชีกลางจะมองว่า จะเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของรัฐไปเพื่อความสะดวกของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งมักจะไม่นอนุมัติ แต่หากมีคำอธิบายได้มากกว่านี้ เช่น หากทำไปจะช่วยให้การฟ้องร้องคดีลดลง ก็น่าจะเป็นประเด็นที่กรมบัญชีกลางควรได้นำมาพิจารณาประกอบด้วย ซึ่งการชี้แจงนี้ ในอนาคตน่าจะมีคนจาก สอท. ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมหารือ เพื่อสะท้อนภาพและบริบทในพื้นที่ให้กรมบัญชีกลางทราบด้วย ก็จะทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบและอำนวยความสะดวกให้กับหน่วยงานในพื้นที่ มากกว่าการอธิบายด้วยตัวหนังสือในหนังสือราชการ

จากคำสัมภาษณ์นี้สะท้อนให้เห็นมุมมองของกรมบัญชีกลางที่แม้จะพยายามอำนวยความสะดวก แต่ก็น่าจะมีมุมมองเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดและมุมมองด้านการเงินที่จะเห็นว่าควรจายมีมองว่าไม่จำเป็นและให้น้ำหนักเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่หรือการป้องกันปัญหาในอนาคตเป็นรอง เพราะหากเมื่อนำค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในภาพรวมที่รัฐบาลต้องจ่ายไปเมื่อมีการฟ้องร้องและมักแพคดีนั้น ก็จะเห็นความคุ้มค่าในการจ่ายค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับการจ้างบริษัท Outsourcing แลกกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้อย่างครบถ้วนและลดคดีฟ้องร้องในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.4 ประเด็นท้าทายใหม่ๆ ที่กระทบต่อการจ้างงานในต่างประเทศ

ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในบริบทสภาพสังคม การจ้างแรงงาน กฎหมายแรงงานและประกันสังคมในต่างประเทศที่แตกต่างไปอย่างมาก สังคมสมัยใหม่ถูกกระทบด้วยปัจจัยหลายอย่าง เกิดความขัดแย้งด้านความคิด การยอมรับทางสังคมเกิดขึ้นใหม่ ๆ มากมาย ความท้าทาย

ใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นในบริบทของการจ้างงานไม่เพียงในต่างประเทศ แต่ในประเทศก็เกิดขึ้นแม้จะยังไม่มี การฟ้องร้องเป็นคดีความกันนัก เช่น

- 1) กระแสการต่อต้านการเหยียดผิว การเหยียดเพศ การเหยียดเชื้อชาติ
- 2) การเรียกร้องความเท่าเทียมกันของหญิงชาย
- 3) กระแสเรียกร้องความเท่าเทียมกับของบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBTQIN+)²⁸
- 4) การสนับสนุนให้เข้าทำงานคนด้อยโอกาส ผู้พิการ
- 5) ทักษะคติเกี่ยวกับการทำงาน เวลาทำงานที่ไม่เหมือนเดิม
- 6) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น เช่น การลงเวลาเข้าออก ก็มีการทำ

เอา application มาใช้ลงทะเบียนแทน และ

7) การระบาดของโรค COVID19 ได้เร่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ที่เกิดจาก digital disruption ทำให้การปฏิบัติราชการตามอย่างที่เคยเป็นมาอาจต้องเปลี่ยนไป บริบทการจ้างงาน การบังคับบัญชา รวมทั้งการบริหารลูกจ้างก็เปลี่ยนไปด้วย

นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโรค COVID19 ได้สร้างความท้าทายต่อการทำงาน ในขณะนี้และภายหลังการแพร่ระบาดที่ยังไม่จบลงเร็ว ๆ นี้ ซึ่งสถาบัน Futures Platform ของ ฟินแลนด์ ซึ่งเป็นที่รวมของนักอนาคตศาสตร์ (futurist) ที่ทำงานร่วมกับ AI ได้คาดการณ์ “Future Work – การทำงานในอนาคต” ของคนหลัง COVID19 จะมีรูปแบบการทำงานใหม่ๆ เกิดขึ้นและจะมีการทำงานบางลักษณะที่จะล้มหายไปจากสังคม โดยผลการสำรวจนี้จัดทำโดยระบบ AI แสดง ออกเป็นภาพที่ 2 ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า

1) รูปแบบของการทำงานในอนาคต ได้แก่ Sharing Economy เศรษฐกิจแบ่งปัน จะเกิดขึ้น พฤติกรรมคนจะยอมรับการใช้ของๆ คนอื่นที่ให้เช่า เช่น การไม่อยู่โรงแรมแต่ใช้บริการ Airbnb การเช่าอุปกรณ์กีฬาเพราะไม่ต้องการเป็นเจ้าของ รถก็นำมาให้เช่าเพราะกว่า 80% มักถูก จอดรอการใช้ / slowbalisation หรือการชะลอตัวของเศรษฐกิจจากโลกาภิวัตน์ / ธุรกิจและการใช้ big data ในโลกจะมีมากขึ้น ข้อมูลจึงเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุดในยุคหลัง COVID19 / customers to

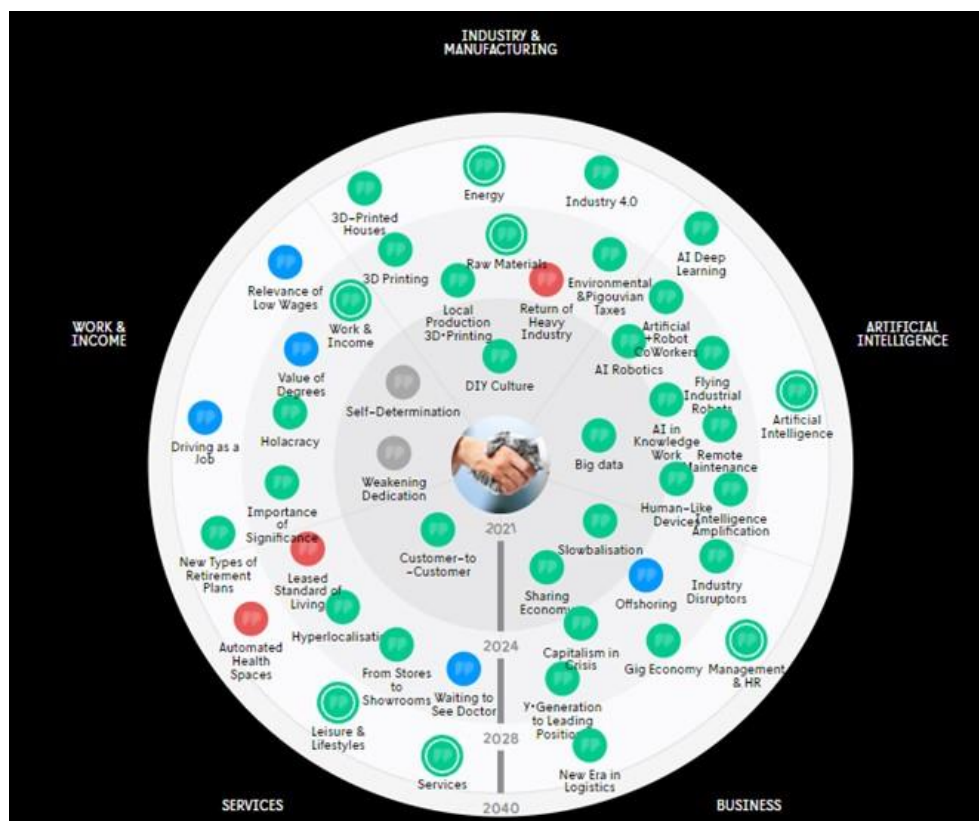
²⁸ 'LGBTQIN+' ในความหมายของแต่ละตัวอักษร แบ่งเป็น L-Lesbian หรือหญิงรักหญิง, G-Gay หรือชายรักชาย, B-Bisexual หรือผู้ที่รักได้ทั้งชายและหญิง, T-Transgender หรือคนข้ามเพศ, I-Intersex หมายถึงบุคคลที่มีสองเพศ หรือมีเพศกำกวม, Q-Queer บุคคลที่ปฏิเสธการนิยามตัวเองด้วยอัตลักษณ์ทางเพศในทุกรูปแบบ, N-Non-Binary หรือบุคคลที่ปฏิเสธการนิยามตนเองด้วยอัตลักษณ์ที่ตั้งอยู่บนฐานคิดแบบการแบ่งเพศเป็นคู่ตรงข้ามหรือระบบชาย-หญิง และใช้สัญลักษณ์ + วางไว้ที่ตำแหน่งด้านหลัง เพื่อเน้นย้ำว่าบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศนั้นมีอัตลักษณ์ ที่ไม่หยุดนิ่งหรือตายตัว เป็นคำนิยามที่คิดขึ้นจาก ทีมวิจัยยุทธศาสตร์สุขภาพะ LGBTQIN+ ในประเทศไทย ปี

2564-2566 ฉบับแรกของประเทศไทย โดย สสส. เปิดตัวครั้งแรกเมื่อ 22 กันยายน 2563 แหล่งที่มา:

www.thaihealth.or.th

customers การขายสินค้าตรงจากผู้ผลิตถึงผู้บริโภคโดยไม่ผ่านคนกลางจะมีมากขึ้น และ DIY culture วัฒนธรรมการทำหรือประกอบสินค้าด้วยตัวเองจะเฟื่องฟู ทำให้สินค้าที่ผลิตสำเร็จรูปอาจได้รับความนิยมน้อยลง

2) รูปแบบที่คาดว่าจะล้มหายจากไปจากสังคมการทำงาน ได้แก่ weakening dedication คนจะไม่ทุ่มเทกับงานเหมือนแต่ก่อน (จากการสำรวจในเยอรมนี จากนี้จะเหลือคนที่ทุ่มเทกับงานเหลือเพียง 15% จากพนักงานทั้งหมดในองค์กรหนึ่งๆ) ซึ่งเป็นสัญญาณที่น่าตกใจสำหรับผู้บริหารงานในอนาคต / และกระแส self-determination จะเพิ่มขึ้น กล่าวคือ พนักงานรู้สึกขัดแย้งระหว่างการมีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือตนเองโดยตรงกับความต้องการมีสิทธิเลือกวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งดูเหมือนคนรุ่นใหม่จะต้องการเพียง middle management มากกว่าการมีการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นเหมือนแต่ก่อน



ภาพที่ 3 ประเด็นที่คาดการณ์ว่าจะกระทบต่อการทำงานหลัง COVID-19²⁹

²⁹ ผลการวิจัยจากสถาบัน futures platform ของฟินแลนด์ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของนักอนาคตศาสตร์ (futurist) ที่ใช้ AI ในการคาดการณ์อนาคต และสำหรับอนาคตของการทำงานหลัง COVID 19 แหล่งที่มา:

<https://go2.futuresplatform.com/radar?node=417146>

ความท้าทายใหม่ ๆ ข้างต้นส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้อง “ยอมรับ” ต่อความเปลี่ยนแปลงของกระแสต่อต้านความไม่เท่าเทียมต่าง ๆ ไม่ว่าจะผ่านสืวีว เชื่อชาติ หรืออื่น ๆ ประเด็นเหล่านี้ควรสะท้อนในกรอบความคิดของ “หลักเกณฑ์” ที่มุ่งบังคับใช้กับการจ้างงานในต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องให้ผู้ซึ่งกฎหมายจะต้องมีความรู้และตระหนักในกระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อสร้างกรอบความคิดที่ทันสมัย ไม่จำกัดการใช้กฎหมายที่อิงแต่กฎหมายภายในของไทยที่มีบริบทต่างกัน

ตัวอย่างของความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยของ สอท. ณ กรุงวอชิงตันที่ได้ทำตามระเบียบราชการ มีการประกาศตำแหน่ง คุณสมบัติ เพศ และอายุ และให้ส่งเอกสารส่วนตัวบางอย่างเพื่อการสมัครงานด้วย หากเป็นประกาศจ้างงานในไทยคงเป็นข้อมูลปกติที่ราชการขอรับในการสมัครงาน แต่ในสหรัฐฯ กลับถูกตั้งคำถามว่า การประกาศจ้างงานที่กำหนดเพศและอายุ การขอให้ส่งเอกสารส่วนตัวพร้อมรูปเช่นนี้ขัดต่อ Equal Employment Opportunity Act (EEO) ของสหรัฐฯหรือไม่ เพราะจะทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ (discrimination) หรือไม่ ข้อโต้แย้งเหล่านี้แสดงถึงความละเอียดอ่อนในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติในสังคมต่างประเทศ³⁰

ต่อประเด็นท้าทายใหม่ ๆ นี้ ผอ. กลุ่มฯ ได้ให้ความเห็นว่า เห็นด้วยอย่างมากที่หน่วยราชการในต่างประเทศจะต้องคำนึงถึงบริบทต่าง ๆ ซึ่งในท้ายหลักเกณฑ์ ก็ได้เขียนเปิดช่องไว้ให้หน่วยราชการต่าง ๆ สามารถทำข้อยกเว้นกับกรมบัญชีกลางได้สำหรับกรณีใด ๆ ที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม “หลักเกณฑ์” นี้ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี หากเอกสารนี้ควรได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย สอดรับกับความเป็นจริงในโลกแรงงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะเมื่อการแพร่ระบาดของ COVID-19 หมดไป เพื่อสร้างความยืดหยุ่น ลดขั้นตอน และสะท้อนความทันสมัยกับการจ้างงานในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3.2 พันธกรณีของสถานเอกอัครราชทูตที่ต้องปฏิบัติตาม Vienna Convention on Diplomatic Relations (1961) ในการเคารพกฎระเบียบภายในของประเทศผู้รับ

หนึ่งในข้อผูกพันที่ประเทศไทยมีต่ออนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางทูต ค.ศ. 1961 (Vienna Convention on Diplomatic Relations: VCDR) ในฐานะประเทศภาคี คือ คณะทูตของไทยต้องเคารพกฎหมายท้องถิ่นของประเทศผู้รับ ซึ่งเป็นพันธกรณีสากลที่ทุกคณะทูตจะต้อง

³⁰ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเมื่อ 17 มีนาคม 2564 แหล่งที่มา: หน้าเพจ สอท. ณ กรุงวอชิงตัน

ปฏิบัติตาม เพราะเป็นหลัก customary international law และได้บัญญัติไว้ในข้อ 41 ของอนุสัญญาดังกล่าว

“Article 41

1. Without prejudice to their privileges and immunities, it is the duty of all persons enjoying such privileges and immunities to respect the laws and regulations of the receiving State. They also have a duty not to interfere in the internal affairs of that State. ...”

เหตุผลที่หยิบยกข้อ 41 ของ VCDR เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วย เพราะการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายท้องถิ่นก็เป็นหนึ่งในพันธกรณีในการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศผู้รับด้วย แม้คณะทูต เช่น สอท. ได้รับการความคุ้มกันทางทูตหรือการละเมิดมิได้ (inviolability) จากประเทศผู้รับจากการใช้อำนาจศาลอาญา แต่ไม่สามารถได้รับการปกป้องในคดีแพ่ง³¹ และคดีแรงงานก็เป็นคดีที่ สอท. และรัฐบาลไทยมักถูกฟ้องอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งสถานะขณะนี้คือ รัฐบาลไทยถูกลูกจ้างฟ้องร้องคดีแรงงานอยู่ 8 คดี³²

นอกจากเป็นพันธกรณีที่ สอท. ในฐานะผู้แทนทางทูตของไทยในต่างประเทศแล้ว การปฏิบัติตามกฎหมายภายในของประเทศผู้รับยังเป็นการรักษาเกียรติภูมิของประเทศไทยในการทำหน้าที่ผู้แทนของประเทศไทย ดังนั้น การจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือการไม่นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมนั้นอาจจะกระทบกับภาพลักษณ์ของประเทศในสายตาประเทศผู้รับได้ และที่สำคัญ ควรต้องตระหนักด้วยว่า หากประเทศผู้รับ เช่น รัสเซียกระทำการสิ่งเดียวกันกับการจ้างงานคนไทยใน สอท. ของตนในประเทศไทย โดยไม่ทำสัญญาจ้างให้ถูกต้องและไม่จ่ายเงินประกันสังคมในฐานะนายจ้าง หรือไม่สนับสนุนให้ลูกจ้างของตนจ่ายภาษีเงินได้ให้กับประเทศไทย โดยถือว่าเป็นการทำภายใต้ “หลักต่างตอบแทน” หากกรณีนี้เกิดขึ้นในประเทศไทย รัฐบาลไทยคงจะยอมรับไม่ได้เช่นกัน

³¹ “Article 31

1. A diplomatic agent shall enjoy immunity from the criminal jurisdiction of the receiving State. He shall also enjoy immunity from its civil and administrative jurisdiction, except in the case of:

(a) A real action relating to private immovable property situated in the territory of the receiving State, unless he holds it on behalf of the sending State for the purposes of the mission;

(b) An action relating to succession in which the diplomatic agent is involved as executor, administrator, heir or legatee as a private person and not on behalf of the sending State;

(c) An action relating to any professional or commercial activity exercised by the diplomatic agent in the receiving State outside his official functions....”

³² อ้างแล้ว

3.3 รูปแบบการจ้างงานและการจ้างผ่านระบบ Outsourcing ในสหพันธ์รัฐรัสเซีย

โดยคำนึงถึงคดีแรงงานที่ลูกจ้างฟ้องร้องที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นจุดสำคัญของการศึกษานี้ว่า จะเป็นไปได้หรือไม่จะมีระบบการจ้างงานใดที่ช่วยลดทอนความเสี่ยงในการที่รัฐบาลไทยจะถูกฟ้องร้องได้บ้าง อย่างไรก็ตาม ก่อนจะตอบคำถามการศึกษานี้ อาจมีคำถามแย้งว่า จำเป็นด้วยหรือที่ต้องมองหาระบบการจ้างงานแบบใหม่ เพราะในบางประเทศที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ต่ำกว่าไทย สอท. ควรใช้การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานของไทยตามที่กำหนดไว้ใน “หลักเกณฑ์ฯ” อยู่ต่อไป เพราะปกป้องลูกจ้างได้ดีกว่า ไม่จำเป็นต้องหาทางเลือกอื่นในการจ้างงาน ในเรื่องนี้ ควรต้องพิจารณาว่าการปกป้องแรงงานนั้นมีหลายประเด็น อีกทั้งยังมีประเด็นเรื่องระบบการปกครองที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการจ้างงานด้วย อาจพอแบ่งประเทศผู้รับได้ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

ตารางที่ 3 ลักษณะของประเทศผู้รับที่ผลต่อการจ้างงาน

ลักษณะของประเทศผู้รับที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานเมื่อเทียบกับไทย	ตัวอย่างมาตรฐาน	ไทย
1. มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานอาจต่ำกว่าไทย เช่น ลาว ³³	ลาว – การจ้างต้องมีสัญญาจ้าง การจ่ายเงินทดแทน - การลาออกจากงาน (หากทำประกันสังคมไม่ครบเงื่อนไข) นายจ้างผูกพันต้องจ่าย 10% (ทำงานน้อยกว่า 3 ปี) หรือ 15% (ทำงานมากกว่า 3 ปี) ของเงินเดือน	การลาออกจากงาน หากทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 6 ปี “หลักเกณฑ์ฯ” กำหนดว่า “ให้จ่าย” เงินทดแทนเท่ากับเงินเดือน 5 เดือน / หากมากกว่า 6 ปี ได้รับเงินทดแทนเท่ากับเงินเดือน 10 เดือน
2. มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานระดับเดียวกับไทย เช่น ลาว (บางประเด็น) อินโดนีเซีย	- ลาวบังคับทำประกันสังคม และการจ้างงานต้องมีสัญญาจ้าง - อินโดนีเซียบังคับทำประกันสังคมและการจ้างงานต้องมีสัญญาจ้าง	ไทยเองก็บังคับการทำประกันสังคม (นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้ลูกจ้าง) หากไม่ทำ จะมีโทษทั้งทางแพ่งและอาญา

³³ กฎหมายแรงงาน สปป. ลาว แหล่งที่มา: http://cks.ditp.go.th/KM_Document/6f5c7836-56a4-4d50-bf51-cc5d118e9d13_กฎหมายแรงงานของ%20สปป.ลาว%20.pdf.

ลักษณะของประเทศผู้รับที่มี มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน เมื่อเทียบกับไทย	ตัวอย่างมาตรฐาน	ไทย
3. มีมาตรฐานการคุ้มครอง แรงงาน สูงกว่าไทย เช่น สิงคโปร์ กลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว	สป. – บังคับทำประกันสังคม และการ จ้างงานต้องมีสัญญาจ้าง – หากลาออก นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่า ทดแทน แต่ลูกจ้างอาจต้องจ่ายคืน นายจ้างหากยุติการทำงานก่อนเวลาตาม กฎหมายเบลเยียม ³⁴ - บังคับทำประกันสังคม และการจ้างงาน ต้องมีสัญญาจ้าง ลูกจ้างอาจเข้าร่วม สหภาพลูกจ้าง แต่ไม่มีการกล่าวถึงเงิน ทดแทนหากลาออก เพราะถือเป็นความ สมัครใจของลูกจ้าง	
4. ระบบการปกครองแบบสังคมนิยม / สังคมนิยมเดิม เช่น จีน รัสเซีย	จีน – สอท. ต้องจ้างลูกจ้างผ่านหน่วยงาน ของรัฐบาลจีน รัสเซีย – สอท. จ้างงานสามารถจ้างได้เอง / รัฐบาลรัสเซียยังคงมีทางเลือกโดย แนะนำให้จ้างผ่านหน่วยงานของ กต. รัสเซีย (outsourcing) ก็ได้ - ลาออกจากงาน ถือเป็นความสมัครใจ ของลูกจ้าง นายจ้างไม่จ่ายเงินทดแทน แต่จะคำนวณวันหยุดที่ไม่ได้ใช้และจ่าย เป็นเงินแทน	การลาออกจากงาน หาก ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแต่ ไม่เกิน 6 ปี ได้รับเงิน ทดแทน 5 เดือน / หาก มากกว่า 6 ปี ได้รับเงิน ทดแทน 10 เดือน

จากตารางข้างบนแสดงให้เห็นว่า แท้จริงแล้ว “หลักเกณฑ์ฯ” นั้นมีเงื่อนไขบางอย่างที่แตกต่างหากเทียบกับมาตรฐานสากล อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ทุกประเทศกำหนดให้การจ้างงานต้องทำเป็นสัญญาจ้าง แต่ระเบียบของไทยฉบับนี้ยังมีขั้นตอนที่ซับซ้อนแก่การดำเนินการ โดยเฉพาะการลงนามในสัญญาจ้างซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจ้างงานนั้นเพราะต้องได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานกลางก่อนเสมอ

³⁴ ภาพรวมกฎหมายแรงงานราชอาณาจักรเบลเยียม Employment law overview 2019-2020 / Belgium
แหล่งที่มา: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ผอ. กลุ่มพัฒนาระบบลูกค้า (ข้างต้น) ได้เห็นมุมมองของหน่วยงานกลางว่า ในการอนุมัติสัญญาจ้างแต่ละฉบับจะให้ความสำคัญกับเงื่อนไขการจ่ายเงินมากกว่าเนื้อหาสาระอื่น ๆ ในสัญญาจ้าง (อาจเพราะเป็นหน่วยงานควบคุมการเงินการงบประมาณ) ซึ่งหาก สอท. ต่าง ๆ เสนอเรื่องเข้าไปและยังขาดสาระสำคัญเหล่านี้ ก็เป็นการยากที่สัญญาจ้างจะได้รับการอนุมัติ แต่ก็ได้ให้คำแนะนำว่า กระทรวงการต่างประเทศสามารถนำสาระสำคัญนี้มาให้พิจารณาเพื่ออนุมัติในหลักการก่อนได้

สำหรับกรณีของ สอท. ณ กรุงมอสโกได้ส่งร่างสัญญาจ้างกลับมาให้หน่วยงานกลางพิจารณาอยู่ และขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณา และในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ทางการรัสเซียมีหนังสือ³⁵ แจ้งเตือนให้คณะทูตในกรุงมอสโกว่า ทางการรัสเซียต้องการเร่งรัดให้คณะทูตต่างประเทศนำลูกค้าจ้างเข้าระบบประกันสังคมและได้เสนอหน่วยงานภายใต้สังกัดของกระทรวงการต่างประเทศที่มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ชื่อ GlavUPDK³⁶ ที่สามารถช่วยเหลือคณะทูตดำเนินการในเรื่องนี้ได้ถูกต้องและรวดเร็ว

ต่อคำถามว่า GlavUPDK คือใครและมีภารกิจเกี่ยวข้องกับทางการรัสเซียอย่างไรนั้น เมื่อครั้งรัสเซียยังเป็นสหภาพโซเวียต การจ้างงานลูกจ้างในคณะทูตนั้นไม่สามารถทำได้เองเนื่องจากสหภาพโซเวียตมีการปกครองระบอบสังคมนิยม การจ้างงานหรือการมีธุรกรรมใดๆ ของคณะทูตต้องได้รับการอนุมัติหรืออนุญาตจากทางการสหภาพโซเวียตก่อนเสมอผ่านกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย (กต. รัสเซีย) ต่อมาเมื่อสหภาพโซเวียตล่มสลายและกลายเป็นรัสเซีย วัฒนธรรมนี้ก็ยังคงสืบทอดมาโดย กต. รัสเซียได้ตั้ง GlavUPDK เป็นรัฐวิสาหกิจแยกออกมาภายใต้การกำกับของ กต. รัสเซียเพื่อทำหน้าที่ให้บริการด้านบุคลากรและอื่นๆ กับองค์การระหว่างประเทศ บริษัทต่างชาติ สอท. ต่างประเทศในรัสเซีย

GlavUPDK ทำหน้าที่คล้ายกับสำนักจัดหาและบริหารทรัพยากรของ กต. ไทย แต่มีขอบข่ายงานที่กว้างขวางกว่ามาก เพราะเป็นเจ้าของทรัพยากรภายในรัสเซียจำนวนมาก แต่ทำหน้าที่ด้านอื่นด้วยได้แก่ (1) ปลอ่ยทรัพยากรเหล่านี้ให้กับองค์กรหรือให้เหล่าคณะทูตเช่าเป็นอาคารสำนักงานหรือแม้แต่เป็นทำเนียบเอกอัครราชทูตหลายแห่ง (2) มีโรงพยาบาลของตนเองที่เสนอบริการให้กับคณะทูตต่าง ๆ โดยมีบริการลამให้ฟรี (3) เป็นเจ้าของสนามกีฬา สนามกอล์ฟ อาคารประชุมสัมมนา (5) ให้บริการการซ่อมรถ (6) ให้บริการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ต่างๆ และที่สำคัญ (6) ให้บริการด้านการบริหารบุคคลให้กับ สอท. ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาให้เพียงอย่างเดียว หรือจะให้บริการครบวงจร หรือที่

³⁵ หนังสือจากกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย ที่ 8931 Dgp ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 และ หนังสือกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย ที่ 8521N/23DA ลงวันที่ 23 ตุลาคม 2020

³⁶ <https://updk.ru/en>

เรียกว่า เป็นบริการ outsourcing ด้วย กล่าวคือ ทั้งสรรหาและบริหารบุคคลให้ด้วย โดยเริ่มต้นตั้งแต่รับทราบความต้องการของ สอท. และประกาศจ้างงาน ยกร่างสัญญาจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่นของรัสเซีย รับผิดชอบเขียนแรงงานและประกันสังคมให้กับลูกจ้าง หากมีปัญหาระหว่างการจ้างก็รับแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการสอบสวนลูกจ้าง การคิดคำนวณเงินเดือนลูกจ้างซึ่งตามกฎหมายรัสเซียมีความซับซ้อน ทำหน้าที่จ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้าง หักภาษีเงินได้แทนนายจ้างเพื่อส่งให้ทางการรัสเซีย คิดคำนวณเงินประกันสังคมให้กับ สอท. พร้อมช่วยนำส่งใบนาม สอท. นอกจากนี้หากลูกจ้างเข้างานสาย ก็พร้อมคำนวณเงินเพื่อหักเงินเดือน รวมทั้งหากลาออกจากราชการ ก็พร้อมคำนวณเงินค่าทดแทนให้ ซึ่งข้อได้เปรียบของการใช้บริการ GlavUPDK สามารถสรุปพอเป็นสังเขปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อดี ข้อด้อยของการใช้บริการ Outsourcing

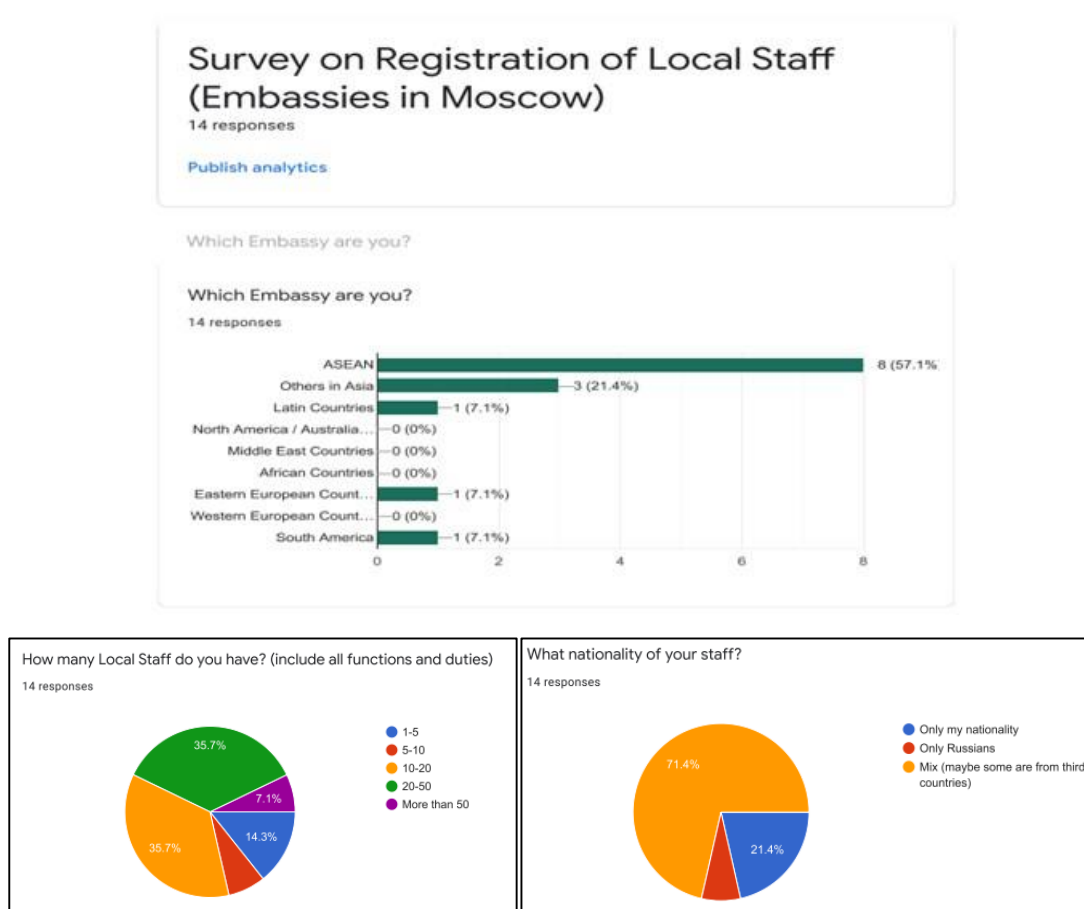
บริการ Outsourcing ที่ GlavUPDK มีให้	ข้อดี	ข้อด้อย
1. สัญญาจ้างมีขึ้นระหว่าง สอท. กับ GlavUPDK เพียงฉบับเดียว - สัญญาจ้างที่มีกับลูกจ้างจะเกิดขึ้นระหว่าง GlavUPDK กับลูกจ้าง โดยระเบียบปฏิบัติภายในสามารถเป็นไปตามที่ สอท. ต้องการได้ (แต่ต้องสอดคล้องกับ กม. ท้องถิ่น)	(1) สัญญาจ้างของลูกจ้างจะถูกต้องตามกฎหมายรัสเซีย (2) สอท. จ่ายค่าบริการแต่ลดความกังวลเรื่อง สอท. จะถูกฟ้องจากลูกจ้าง (3) ข้อปฏิบัติที่สำคัญของไทยสามารถระบุไว้ในสัญญาจ้างได้	(1) เสียค่าใช้จ่ายต่อหัวสำหรับบริการบริหารจัดการลูกจ้างแทน สอท. (2) ลูกจ้างจะเป็นลูกจ้างของ GlavUPDK แต่อยู่ในกำกับของ สอท.
2. การขึ้นทะเบียนแรงงานและประกันสังคม	(1) ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย เมื่อเทียบกับกรณีอื่นที่ผ่านมา ที่ สอท. มักถูกฟ้องร้องร่วมสืบล้านบาท เพราะหากดำเนินการไม่ถูกต้องจะส่งผลต่อค่าทดแทนที่มากขึ้น หากเป็นคดีฟ้องร้อง (2) ดำเนินการได้รวดเร็ว และถูกต้อง เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐเอง	- ไม่มี

บริการ Outsourcing ที่ GlavUPDK มีให้	ข้อดี	ข้อด้อย
3. การจ่ายภาษีเงิน ประกันสังคม	- สามารถทำได้ครบถ้วน เพราะอยู่ในกำกับของหน่วยงานของรัฐเอง	*ทุก สอท. ต่างประเทศใช้ บริการบริษัทเอกชนด้านภาษี หรือ GlavUPDK ในการ ดำเนินการนี้
4. การลงทะเบียน labour book	- ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย เมื่อเทียบกับกรณีอื่นที่ผ่านมา ที่ สอท. มักถูกฟ้องร้องร่วมสืบล้าบาท เพราะหากดำเนินการไม่ถูกต้อง จะเป็นเหตุแห่งการเรียกค่า ทดแทนที่มากขึ้น	*ทุก สอท. ต่างประเทศใช้ บริการบริษัทเอกชนด้านภาษี หรือ GlavUPDK ในการ ดำเนินการนี้
5. การคำนวณเงินเดือนที่มี ความซับซ้อน พร้อมหักเงิน ประกันสังคม	- ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย เมื่อเทียบกับกรณีอื่นที่ผ่านมา ที่ สอท. มักถูกฟ้องร้องร่วมสืบล้าบาท เพราะหากดำเนินการไม่ถูกต้อง จะเป็นเหตุแห่งการเรียกค่า ทดแทนที่มากขึ้น	*ทุก สอท. ต่างประเทศใช้ บริการบริษัทเอกชนด้านภาษี หรือ GlavUPDK ในการ ดำเนินการนี้
6. กรณีเป็นคดีฟ้องร้องด้าน แรงงาน	- ลูกจ้างจะฟ้อง GlavUPDK แทนที่จะฟ้อง สอท. เนื่องจาก นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างมี ระหว่างบุคคล 2 คนนี้ มีใช่ สอท. จึงตัดโอกาสที่ สอท. จะถูก ฟ้องร้องในอนาคตได้	- ไม่ควรมีคดีความ

ข้อดีที่สำคัญที่สุดหากได้ใช้บริการของ GlavUPDK ในรูปแบบ Outsourcing คือ การตัดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ สอท. จะยังมีอำนาจควบคุมดูแลและกำกับการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างเต็ม 100% ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตัวของลูกจ้าง เวลาเข้า-ออกงาน การลา วันหยุด วินัยลูกจ้าง โดยสามารถทำความตกลงกับ GlavUPDK ได้โดยให้สอดคล้องกับกฎหมายภายในด้วย ซึ่ง GlavUPDK มีหน่วยบริการด้านกฎหมายให้กับ สอท. ด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำกับ สอท. หรือผู้ว่าจ้างให้สามารถจ้างงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3.4 แนวปฏิบัติของสถานเอกอัครราชทูตอื่นในสหพันธรัฐรัสเซีย

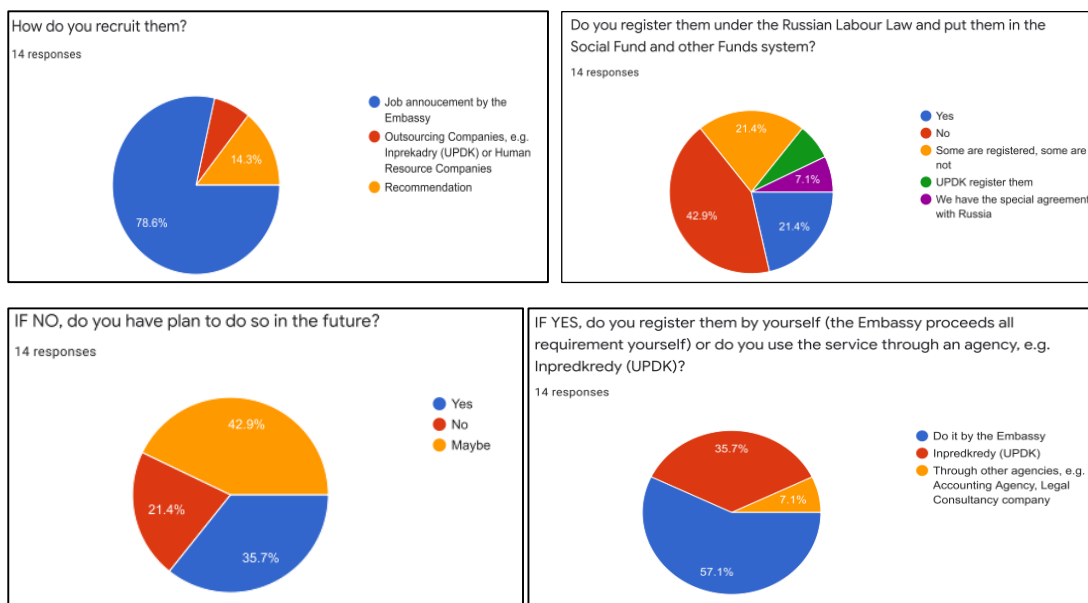
ที่ผ่านมา กต. รัสเซียทราบว่า สอท. ณ กรุงมอสโกยังไม่ได้นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม และได้มีหนังสือเร่งรัดให้ สอท. นำลูกจ้างเข้าสู่ระบบหลายครั้ง³⁷ พร้อมเร่งรัดให้จ่ายเงินสมทบประกันสังคม³⁸ในโอกาสแรก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนที่ศิษย์วิจัยได้ทำแบบสำรวจเพื่อสอบถาม สอท. ต่างๆ ในกรุงมอสโกว่า สอท. แต่ละแห่งได้ดำเนินการตามกฎหมายแรงงานและประกันสังคมของรัสเซียมากน้อยเพียงใด และดำเนินการด้วยตนเองหรือใช้บริษัทที่ปรึกษา ด้านการเงิน/การบัญชีหรือไม่ หรือใช้บริการของ GlavUPDK ผลการสำรวจ ดังนี้



ภาพที่ 4 ผลการสำรวจการนำลูกจ้างเข้าระบบของสถานเอกอัครราชทูตต่างประเทศในกรุงมอสโก

³⁷ อ้างแล้ว

³⁸ รายละเอียดเงินสมทบประกันสังคม โปรดดูหัวข้อ 3.5



ภาพที่ 4 (ต่อ)

จากการทำแบบสำรวจไปยัง สอท. ในกรุงมอสโกจำนวน 14 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นประเทศในอาเซียนและเอเชีย เพื่อสอบถามถึงการจ้างลูกจ้างใน สอท. ต่างๆ ว่า การจ้างลูกจ้างของ สอท. นั้น ดำเนินการอย่างไร ผลการสำรวจสรุปได้ ดังนี้

1) สอท. กว่า 70% มีลูกจ้างช่วยดำเนินการใน สอท. ราว 10-30 คนหลดหลั่นตามขนาดของคณะทูต และน่าจะมีเพียง สอท. ญี่ปุ่นเท่านั้นที่มีลูกจ้างเกิน 50 คน

2) สอท. กว่า 70% จ้างลูกจ้างต่างชาติผสมผสานไป (ซึ่งมีผลในการจ่ายเงินสมทบประกันสังคมของนายจ้างที่จะต้องจ่ายให้คนต่างชาติที่เป็นลูกจ้างของตนมากกว่าลูกจ้างเป็นคนรัสเซียหรือในกลุ่ม CIS)

3) เป็นที่น่าสนใจว่ากว่า 42.9% ของ สอท. ไม่ได้จดทะเบียนแรงงานและไม่ได้นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม และในจำนวนนี้ ครั้งหนึ่งของ สอท. นั้นๆ ไม่มีแผนจดทะเบียนแรงงานและนำลูกจ้างเข้าระบบ

4) สำหรับ สอท. ที่นำลูกจ้างจดทะเบียนแรงงานและนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมแล้วนั้น 57% ดำเนินการเอง และอีก 35.7% ใช้บริการของ GlavUPDK

จากการสำรวจนี้ ชี้ให้เห็นว่า แม้มี สอท. จำนวนหนึ่ง (โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน) ไม่ดำเนินการตามกฎหมายภายในของรัสเซีย โดยไม่นำลูกจ้างเข้าระบบแรงงานและไม่เข้าระบบประกันสังคม แต่มีหลาย สอท. เช่น โคลัมเบีย (ใช้เต็มรูปแบบ) สหรัฐฯ อังกฤษ (ใช้บางบริการ) ญี่ปุ่น (ใช้เต็มรูปแบบกับลูกจ้างบางส่วน) โดยเฉพาะญี่ปุ่นได้ทราบจาก Head of Chancery ว่า ได้ใช้บริการของ GlavUPDK มานานแล้วและสามารถตัดปัญหาการไม่ทำตามกฎหมายท้องถิ่นได้อย่างเด็ดขาด

ไม่มีปัญหาเรื่องการฟ้องร้องจากลูกจ้างท้องถิ่นแต่อย่างใด และด้วยเหตุที่ยังมีหลาย สอท. ยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น (รวม สอท. ณ กรุงมอสโก) จึงไม่น่าแปลกใจที่ กต. รัสเซียจะมีหนังสือเร่งรัดให้ สอท. ต่างๆ นำลูกจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานและระบบประกันสังคมในโอกาสแรก

3.5 ปัญหาของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก และความต้องการของลูกจ้าง

3.5.1 โครงสร้างปัจจุบัน

สอท. ณ กรุงมอสโกมีข้าราชการทั้งสิ้น 7 คน ได้แก่

- 1) เอกอัครราชทูต
- 2) อัครราชทูต
- 3) อัครราชทูตที่ปรึกษา
- 4) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เลขานุการเอก 3 คน และ
- 5) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน 1 คน

โครงสร้างลักษณะนี้ถือว่า สอท. ณ กรุงมอสโกเป็น สอท. ใหญ่ลำดับรอง เพราะ สอท. ขนาดใหญ่ที่สุดและตั้งอยู่ในประเทศยุทธศาสตร์จะมีตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา 2 คน และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 4 คนขึ้นไป เช่น โตเกียว วอชิงตัน ปักกิ่ง จาการ์ตา คมถ. ณ นครเจนีวา คมถ. ณ นครนิวยอร์ก เป็นต้น ในอดีต สอท. ณ กรุงมอสโกก็เคยได้รับตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา 2 ตำแหน่งแต่ได้ถูกสลับย้ายไปใช้ในสำนักงานอื่น และล่าสุดตำแหน่งระดับปฏิบัติการก็ถูกปรับลดลงไป 1 ตำแหน่งในปี 2562 ซึ่งสะท้อนนโยบายต่างประเทศที่ลดน้ำหนักที่ไทยให้กับรัสเซียในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา

อย่างไรก็ดี แม้ข้าราชการประจำจะถูกปรับลดลง แต่กระทรวงฯ ยังคงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศไว้ให้ที่จำนวน 26 คน และ 18 คนเป็นลูกจ้างที่จ่ายจากเงินงบประมาณตามบัญชีถือจ่ายที่ได้รับการอนุมัติจากกรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.³⁹ ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนมากพอที่ทำให้ สอท. ทำงานได้อย่างคล่องตัว ก่อนหน้านี้การเปลี่ยนผ่านของลูกจ้างมีอยู่ตลอดเนื่องจากสาเหตุเรื่องเงินเดือนเป็นหลัก แต่เมื่อ สอท. ได้ผลักดันให้กระทรวงการคลังปรับเงินเดือนให้เป็นเงินสกุลดอลลาร์สหรัฐแทนเงินสกุลท้องถิ่นในปี 2562 เมื่อเทียบกับประเทศอาเซียนด้วยกัน เงินเดือนลูกจ้างของไทยก็อยู่ในระดับเดียวกับสิงคโปร์ ก็ทำให้การจ้างงานของ สอท. สามารถแข่งขันในตลาดได้ เช่น จากเดิมที่ตำแหน่งพนักงานขับรถ จ่ายที่ 18,000 บาท บัดนี้ขึ้นค่าสุดจ่ายที่ 23,000 บาท และไต่ขึ้นไป โดยเฉลี่ยจะจ่ายอยู่ที่เดือนละประมาณ 30,000 บาท เป็นต้น

³⁹ รายชื่อตามเอกสารแนบ 1

นอกจากนี้ สอท. ยังได้รับอนุมัติให้จ้างลูกจ้างเหมารายปีอีก 6 ราย โดย 2 คน⁴⁰ เป็นลูกจ้างที่เกษียณราชการตามกฎหมายไทยที่อายุ 60 ปี แต่กฎหมายท้องถิ่นให้เกษียณอายุราชการที่ 65 ปี สอท. จึงได้จ้างต่อโดยใช้ชื่อยกเว้นบางประการตามหลักการงบประมาณ ส่วนลูกจ้างอีก 4 คน⁴¹ นั้น เป็นลูกจ้างที่จ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานการกงสุลเป็นการเฉพาะ เพื่อให้สามารถติดต่อกับหน่วยราชการท้องถิ่นของรัสเซียได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น โดยเฉพาะการติดต่อกับตำรวจท้องถิ่น ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศาล ศุลกากร เป็นต้น

ตารางที่ 5 สรุปจำนวนลูกจ้าง สอท. ณ กรุงมอสโก ณ เดือนมิถุนายน 2564

ประเภท	คน	งบประมาณที่จ่าย	อยู่ภายใต้การบังคับของหลักเกณฑ์ฯ หรือไม่
1. ลูกจ้างตามบัญชีถือจ่าย	18	งบประมาณประจำปี	✓
2. ลูกจ้างตามรายได้การกงสุล	4	งบรายได้การกงสุล	X
3. ลูกจ้างจ่ายจากงบค่าใช้จ่ายของ สอท.	2	งบค่าใช้จ่ายภายในของ สอท. เอง	X
รวม	24		

3.5.2 ปัญหาที่ยังค้างค้างของ สอท.

แม้ สอท. จะมีลูกจ้างถึง 24 คน ทำให้ สอท. สามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ แต่สิ่งที่ยังค้างคาเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างของ สอท. คือ

- 1) การไม่มีสัญญาจ้าง
- 2) สอท. ยังไม่สามารถนำลูกจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานตามกฎหมายรัสเซียได้
- 3) สอท. ยังไม่สามารถนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมได้

ปัญหาทั้ง 3 ข้อนี้เป็นหัวใจสำคัญของการจ้างงานในต่างประเทศ ในระบบรัสเซียนั้น ลูกจ้างทุกคนจะต้องมีสมุดประจำตัวหรือเรียกว่า labour book เพื่อระบุว่า ตนเองเคยทำงานที่ไหนมาบ้าง ตั้งแต่เมื่อไร เพื่อการควบคุมของทางการรัสเซีย เมื่อยังไม่มีสัญญาจ้าง ก็ไม่สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานได้ และไม่สามารถนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมได้ตามลำดับ

สอท. ได้พูดคุยกับที่ปรึกษาทางการเงินหลายแห่งรวมถึง สอท. ต่างๆ และที่สุดได้รับการแนะนำจาก สอท. โคลัมเบียและญี่ปุ่นว่า ตนเองใช้บริการจาก GlavUPDK ทั้งแบบเต็ม

⁴⁰ รายชื่อตามเอกสารแนบ 3

⁴¹ รายชื่อตามเอกสารแนบ 2

รูปแบบและใช้เพียงบางส่วน ซึ่งก็ตรงกับข้อเสนอที่ กต. รัสเซียได้มีหนังสือแจ้งมาแนะนำให้ สอท. ใช้บริการของ GlavUPDK⁴² และได้แนะนำให้ใช้บริการ GlavUPDK สอท. จึงได้เริ่มพูดคุยกับองค์กรนี้

3.5.3 ข้อเสนอการให้บริการแบบ Outsourcing ของ GlavUPDK ในการบริหารบุคคล

ตามที่กล่าวไว้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ GlavUPDK ว่า เป็นหน่วยงานของรัฐบาลรัสเซียที่ให้บริการหลากหลายมาก ที่สำคัญและหลาย สอท. ในกรุงมอสโกก็ใช้บริการแบบ Outsourcing หรือการให้บริการด้านการบริหารบุคคลแบบเต็มรูปแบบ กล่าวคือ GlavUPDK จะให้บริการตั้งแต่ต้น จนจบ และรับภาระด้านเอกสารออกประกาศจ้างงาน คัดเลือกคนเพื่อเสนอให้ สอท. สัมภาษณ์และตัดสินใจ สำหรับการร่างสัญญาจ้างและลงนามสัญญาระหว่างลูกจ้างนั้น GlavUPDK จะเป็นผู้ดำเนินการ พร้อมจดทะเบียนแรงงานและขึ้นทะเบียนประกันสังคม

หากลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่และมีประเด็นด้านวินัยกับลูกจ้าง ก็สามารถสั่งให้ GlavUPDK ตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ (เป็นไปตามที่ สอท. สั่งการ) หากต้องไล่ออกก็จะดำเนินการให้และหาคนมาแทนที่ให้ทันที (แทนที่รูปแบบชั่วคราวหรือจะประกาศจ้างงานใหม่ก็ได้) รวมทั้งคิดคำนวณเงินรายได้ จัดเก็บภาษี ณ ที่จ่ายแทน และนำส่งทางการรัสเซีย หักเงินเดือนกรณีลูกจ้างเข้างานสาย (สอท. จะส่งใบเข้างานให้ GlavUPDK คำนวณทุกเดือน) จ่ายเงินเดือนให้ลูกจ้างถูกต้องตามกฎหมายภายในซึ่งต้องจ่ายทุกๆ วันที่ 15 คิดคำนวณเงินจากสกุลดอลลาร์สหรัฐ (ซึ่งเป็นสกุลหลักที่รัฐบาลไทยกำหนดเงินเดือนลูกจ้าง) ให้เป็นเงินสกุลท้องถิ่น ณ วันจ่ายเงินเดือน ซึ่งหลาย สอท. ในกรุงมอสโกก็ใช้บริการ GlavUPDK เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความเข้าใจระบบของรัสเซียและการกระทำผิดกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นที่มาของการจ่ายเงินทดแทน

อาจมีคำถามถึงค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าของการจ้างงานผ่าน GlavUPDK ซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายต่อหัวสำหรับบริการแบบ Outsourcing ด้วย โดย GlavUPDK คิดค่าบริการต่อคนต่อเดือนดังนี้

⁴² อ้างแล้ว

ตารางรายละเอียดการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

อัตรา เลขที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างปัจจุบัน (ดอลลาร์สหรัฐ)	อัตราค่าจ้างปัจจุบัน (รู เบียร์เลเซีย)	ประเภทของเงินประกันสังคม	จำนวนเงินในการจ่ายเงิน ประกันสังคม/เดือน	จำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้ Inprekedy /เดือน/ รูเปิล	รวมเป็นเงิน (รูเปิล)
1	นายอินทบุษ อัมภิกษิเฒ	ล่าม	1,248.00	90,068.16	Social Funds	2,611.98	3,900	31,100.58
					Medical Funds	4,593.48		
					Pension Funds	19,815.00		
					Injuries Funds	180.14		
2	นางโธลักษ์ อดลีน่า	เสมียน	1,193.00	86,098.81	Social Funds	2,496.87	3,900	29,901.84
					Medical Funds	4,391.04		
					Pension Funds	18,941.74		
					Injuries Funds	172.20		
3	นายเบร็ด เยเลนอฟ	พนักงานขับ รถยนต์	770.00	55,570.90	Social Funds	1,611.56	3,900	20,682.41
					Medical Funds	2,834.12		
					Pension Funds	12,225.60		
					Injuries Funds	111.14		
4	นายแม็กซิม ลีโอนคอฟ	พนักงานขับ รถยนต์	847.00	61,127.99	Social Funds	1,772.71	3,900	22,360.65
					Medical Funds	3,117.53		
					Pension Funds	13,448.16		
					Injuries Funds	122.26		
5	นายเบร็ด บรอสซาลิน	พนักงานขับ รถยนต์	1,541.00	111,213.97	Social Funds	3,225.21	3,900	37,486.62
					Medical Funds	5,671.91		
					Pension Funds	24,467.07		
					Injuries Funds	222.43		

6	โรงพยาบาล อังเดร ชิกอร์วี พนักงานที่สวน	1,344.00	96,996.48	Social Funds Medical Funds Pension Funds Injuries Funds	2,812.90 4,946.82 21,339.23 193.99	3,900	33,192.94
11	นางสาวรัชติณี วราญจิตต์ ผู้ช่วย ดำเนินงาน ด้านการเมืองฯ	1,147.00	82,778.99	Social Funds Medical Funds Pension Funds Injuries Funds	2,400.59 4,221.73 18,211.38 165.56	3,900	28,899.25
12	นายเซอร์เก สการ์ตอฟ ล่าม	1,196.00	86,315.32	Social Funds Medical Funds Pension Funds Injuries Funds	2,503.14 4,402.08 18,989.37 172.63	3,900	29,967.23
13	นางลอล่า พิซบาเออะ เสมียน	1,151.00	83,067.67	Social Funds Medical Funds Pension Funds Injuries Funds	2,408.96 4,236.45 18,274.89 166.14	3,900	28,986.44
14	นางแอนนา เยกุนอว่า เสมียน	907.00	65,458.19	Social Funds Medical Funds Pension Funds Injuries Funds	1,898.29 3,336.37 14,400.80 130.92	3,900	23,668.37
15	นางสาวโปลีน่า บาลาคีชีน่า พนักงานที่ ความสะอาด	852.00	61,488.84	Social Funds Medical Funds Pension Funds Injuries Funds	1,783.18 3,135.93 13,527.54 122.98	3,900	22,469.63

16	นางสิริรัตน์ ศุภนพทวา	เสมียน	1,108.00	79,964.36	Social Funds	2,318.97	3,900	28,049.24
					Medical Funds	4,078.18		
					Pension Funds	17,592.16		
					Injuries Funds	159.93		
17	นางสมฤดี ทรอสีโตฟ	เสมียน	1,108.00	79,964.36	Social Funds	2,318.97	3,900	28,049.24
					Medical Funds	4,078.18		
					Pension Funds	17,592.16		
					Injuries Funds	159.93		
รวมจ่าย Inprekedy /เดือน = 66300 คูณปี หรือ = 33,150 บาท)								
รวมเงินที่จ่ายต่อเดือน								364,814.44

* การจ่ายเงินสมทบประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง เป็นไปตามกฎหมายวิชาชีพ

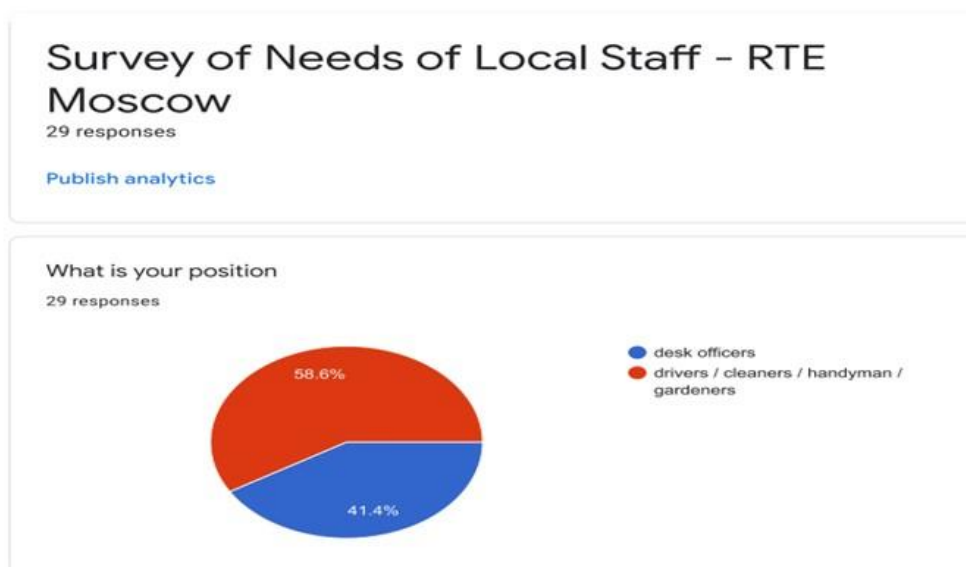
** การจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมแต่ละประเภท มีรายละเอียด ดังนี้

Social Funds	จ่ายในอัตรา 2.9 % ของเงินเดือนลูกจ้าง
Medical Funds	จ่ายในอัตรา 5.1 % ของเงินเดือนลูกจ้าง
Pension Funds	จ่ายในอัตรา 22 % ของเงินเดือนลูกจ้าง
Injuries Funds	จ่ายในอัตรา 0.2 % ของเงินเดือนลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายต่อหัวที่คนละ 1,950 บาท รวม 17 คน เท่ากับเดือนละ 33,150 บาท เพื่อลดปัญหาการถูกฟ้องร้องจากลูกจ้างอันเนื่องจากการนำลูกจ้างเข้าระบบแรงงานและประกันสังคมล่าช้าหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หากจะเปรียบเทียบกับค่าทดแทนที่รัฐบาลไทยเคยจ่ายในกรณี สอท. ณ กรุงบราซิลเสีย ที่มีการฟ้องร้องค่าทดแทนจากความล่าช้าที่ สอท. ไม่นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม จากการต่อสู้ในศาลหลายปี รัฐบาลไทยแพ้คดี เป็นเหตุให้ต้องเสียค่าทดแทนราว 36,620,863 ล้านบาท (หักค่าธรรมเนียมและที่ปรึกษาการเงินออกแล้ว) และพบว่า ค่าทดแทนที่รัฐบาลไทยเคยจ่ายไปนั้น สามารถใช้บริการ Outsourcing แบบครบวงจรได้ถึง 1,104 เดือน หรือกว่า 92 ปี หรือกรณี สอท. ณ กรุงเตหะรานเพิ่งแพ้คดีลักษณะเดียวกันเมื่อปี 2564 โดยเป็นกรณีลูกจ้างเกษียณราชการแต่ สอท. ไม่เคยนำลูกจ้างคนนี้เข้าระบบประกันสังคม จึงเสนอจ่ายเงินทดแทนให้ตามที่ “หลักเกณฑ์ฯ” กำหนดไว้ และให้ลงนามในเอกสารยืนยันจะไม่ฟ้องร้อง สอท. เพิ่มเติมอีก แต่ลูกจ้างให้ฟ้องร้องเป็นคดีแรงงานกรณี สอท. นำตนเองเข้าประกันสังคมล่าช้าเป็นเวลา 15 ปี สอท. ณ กรุงเตหะรานแพ้คดี จ่ายค่าทดแทนเป็นเงิน 10,335 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 372,060 บาท หากคิดเป็นค่าบริการ Outsourcing แบบครบวงจรได้ถึง 11 เดือน เป็นต้น

3.5.4 ความต้องการของลูกจ้าง สอท.

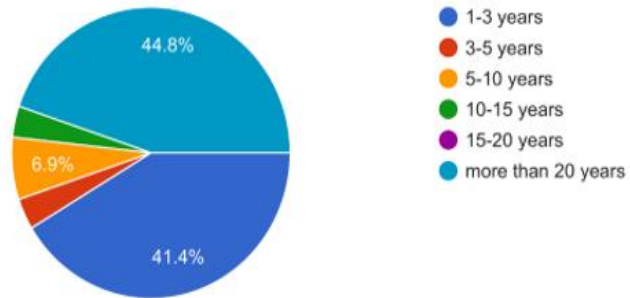
สอท. ได้เคยประชุมลูกจ้างในช่วงปี 2562-2563 เพื่อแจ้งลูกจ้างทราบเป็นระยะว่า สอท. กำลังอยู่ระหว่างการนำลูกจ้างเข้าระบบแรงงานและประกันสังคม และการศึกษานี้ได้ทำแบบสำรวจลูกจ้างใน สอท. ถึงความคิดว่า (1) ต้องการเข้าระบบแรงงานและประกันสังคมหรือไม่ และ (2) หากต้องไปลูกจ้างงานผ่านระบบ Outsourcing กับ GlavUPDK ยินดีหรือไม่ ผลการสำรวจจากลูกจ้าง 23 คน ดังนี้



ภาพที่ 5 ผลการสำรวจลูกจ้างของ สอท. ณ กรุงมอสโกเกี่ยวกับการจ้างงานและเข้าระบบประกันสังคม

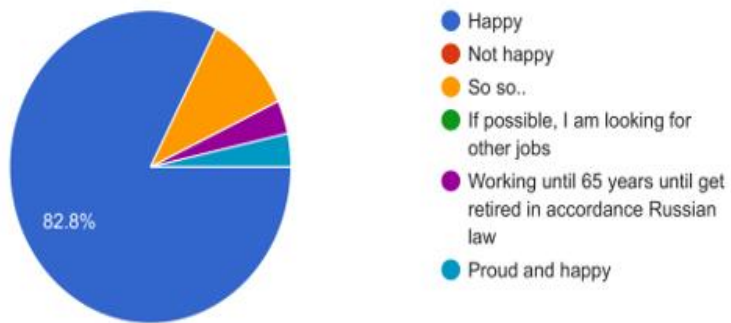
How long have you been working with the Royal Thai Embassy?

29 responses



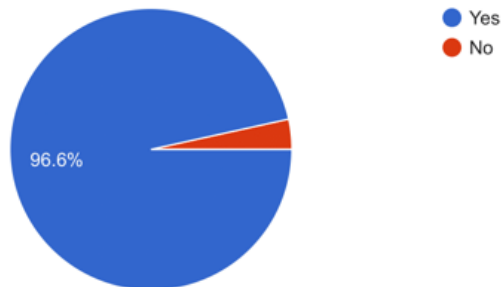
So far, how do you feel working with us?

29 responses



Are you aware that the Embassy is in the process of registering you under the Russian Labour and Social Security system?

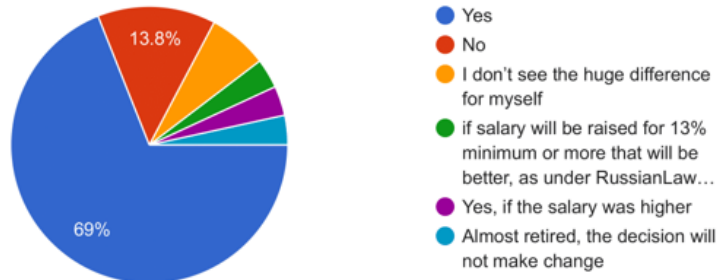
29 responses



ภาพที่ 5 (ต่อ)

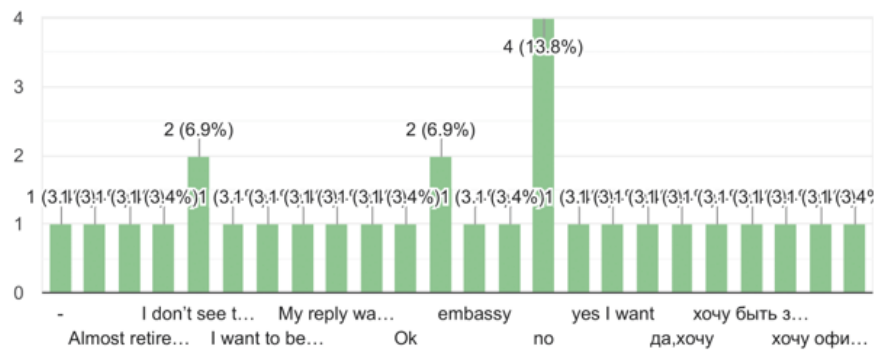
Do you want to be registered under the Russian Labour Law and Social Funds and other Funds?

29 responses



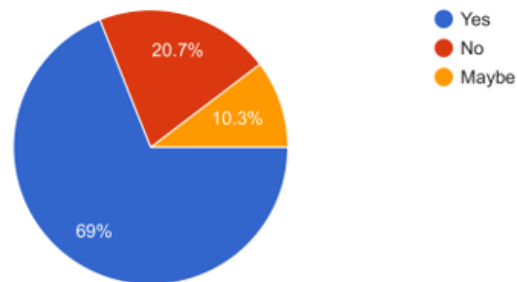
If no, why?

29 responses

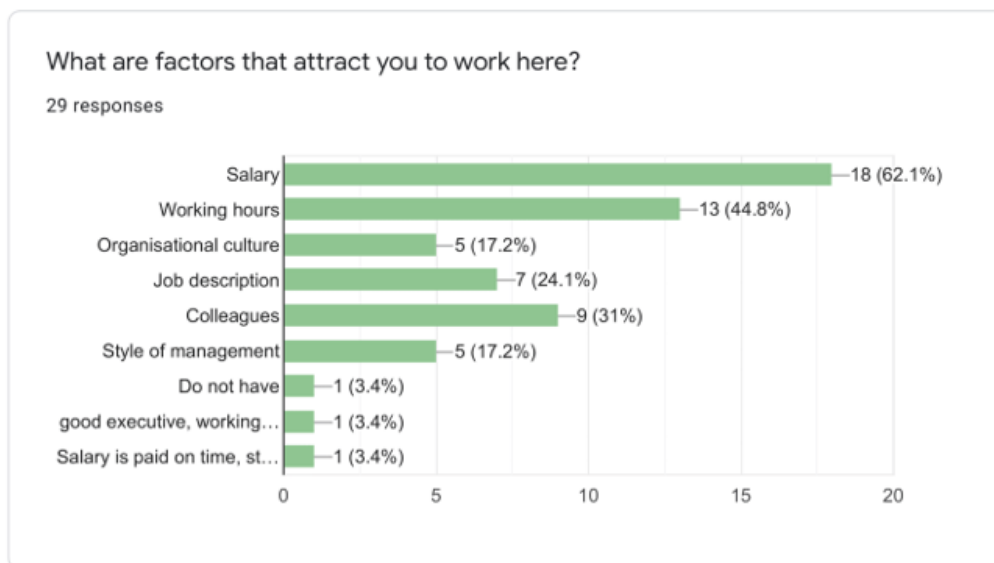


Be recruited through an outsourcing company (e.g. through GlavUpDK) can ensure your benefits and procedures done under the Russian Labour Law, do you prefer to be recruited through such outsourcing comapany?

29 responses



ภาพที่ 5 (ต่อ)



ภาพที่ 5 (ต่อ)

ผลสำรวจแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างต้องการเข้าระบบประกันสังคม เพราะต้องการสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ตามกฎหมายภายในของรัสเซีย (ยกเว้นลูกจ้างที่เกษียณแล้วก็ยังได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเกษียณที่รัฐบาลมีให้ จึงไม่จำเป็นต้องเข้าระบบ) นอกจากนี้ ต่อคำถามว่า หาก สอท. ต้องการให้ลูกจ้างไปจ้างผ่านระบบ Outsourcing ผ่าน GlavUPDK ลูกจ้างมีความเห็นอย่างไร พบว่า 69% ของลูกจ้างยังยินดีไปถูกจ้างผ่านระบบ Outsourcing ของ GlavUPDK ด้วยเป็นระบบที่คุ้นเคย และทราบดีว่า GlavUPDK เป็นองค์กรหลักที่จัดหางานให้กับ สอท. ต่างๆ ในช่วงยุคสหภาพโซเวียตอยู่แล้ว จึงมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นว่า ตนเองจะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ และการจ้างงานจะถูกต้องตามกฎหมาย

3.6 การทบทวนกฎหมายที่ถูกตราขึ้นแล้วโดยพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

หัวข้อ 3.5 ได้แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้าง สอท. ณ กรุงมอสโก ซึ่งกว่า 69% แสดงความต้องการขึ้นทะเบียนแรงงานและต้องการเข้าระบบประกันสังคม และยินดีถูกจ้างผ่านระบบ Outsourcing ผ่าน GlavUPDK ซึ่งเป็นระบบที่เป็นที่รู้จักของลูกจ้างอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ความต้องการนี้แย้งกับความเห็นและผลการหารือของหน่วยงานกลางที่ยืนยันให้ สอท. จ้างงานลูกจ้างโดยตรง ไม่ให้ผ่านระบบ Outsourcing ของ GlavUPDK ตามที่ สอท. ได้ขออนุมัติไปก่อนหน้านี้⁴³ นั้น จึงทำให้เกิดคำถามว่า เมื่อมีความต้องการจากลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง (demand from stakeholders)

⁴³ หนังสือตอบจากกรมบัญชีกลาง ที่ กค. 0420/58133 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2563

ที่ต้องการให้ สอท. จ้างงานตนเองในรูปแบบที่เป็นประโยชน์กับตนเอง ซึ่งแตกต่างจากความเห็นของหน่วยงานกลางเช่นนี้ สอท. หรือกระทรวงการต่างประเทศจะมีหนทางใดที่จะหาทางออกเพื่อรับฟังเสียงเรียกร้องจากลูกจ้างได้มากกว่าที่เป็นอยู่

การศึกษาฉบับนี้จึงได้หยิบยกพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ที่เพิ่งถูกบัญญัติเพื่อมุ่งหวังยกระดับการปฏิบัติราชการของหน่วยราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้เปิดโอกาสให้มีการทบทวนกฎหมายที่ตราไว้เพื่อให้การบริหารแผ่นดินได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยและเป็นประโยชน์ทั้งด้านการบริหารการเงินและลดกฎหมายที่มีความซ้ำซ้อนหรือล้าสมัย เป็นหลักคิดกำลังได้รับความนิยมหรือที่เรียกกันว่า Regulatory Guillotine ที่หลายประเทศนิยมดำเนินการในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เช่น สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี มาเลเซีย เพื่อยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการหรือการทำธุรกรรมของเอกชน

การตราพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562⁴⁴ ได้รับการบัญญัติขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่า การบังคับใช้กฎหมายและกฎต่าง ๆ ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการตรากฎหมายนั้น ๆ และคุ้มค้ำกับภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐหรือประชาชน หรือหากมีผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชน⁴⁵ กฎหมายหรือกฎนั้นๆ ก็ควรได้รับการยกเลิก ปรับลดส่วนที่สร้างภาระให้กับประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขึ้นตอนให้กับผู้รับบริการหรือประชาชน การยังคงใช้แรงงานคนในการดำเนินการทั้งที่สามารถนำเทคโนโลยีมาทดแทนได้แล้ว บางฉบับได้ให้อำนาจในการใช้ดุลพินิจกับเจ้าหน้าที่มาจนเกินไป หรือบางฉบับอาจไม่ได้ให้ผลอันเป็นคุณแก่ราชการดังที่ตั้งใจและเป็นเหตุให้ราชการเสียประโยชน์ด้วยซ้ำไป หรืออาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป้าหมายของ พรบ. นี้ คือ การให้มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น

และเมื่อพบว่า กฎหมายหนึ่งๆ อาจต้องถูกทบทวน หมวด 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ มาตรา 30 ของ พรบ. นี้ จึงได้กำหนดกระบวนการ “ประเมินผลสัมฤทธิ์” ไว้ดังนี้

1) ให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบบังคับใช้กฎหมายหรือกฎนั้นๆ มีหน้าที่ทบทวนความมีประสิทธิภาพของกฎระเบียบที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบว่า ว่าตอบสนองต่อเป้าหมายของการบัญญัติกฎหมายนั้นๆ หรือไม่ ผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์

2) กฎหมายหรือกฎดังกล่าวควรมีเท่าที่จำเป็น โดยยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็น ล้าสมัย หรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการ

⁴⁴ พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 ตีพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136/ตอนที่ 72 ก/หน้า 1/31 พฤษภาคม 2562

⁴⁵ มาตรา 3

ประกอบอาชีพเพื่อไม่ให้เป็นการให้กับประชาชน⁴⁶ และเพื่อพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับหลักสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ⁴⁷

ในมาตรา 31 ยังได้กำหนดข้อคำนึงในการประเมินผลสัมฤทธิ์ว่า ในการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึง (1) ความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเทียบกับภาระของประชาชนและทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับการตามกฎหมาย และ (2) สถิติการดำเนินคดีและการลงโทษอาญาตามกฎหมาย (3) ความสอดคล้องหรือการอนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามภายใต้บังคับกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งทั้งสองมาตรานี้เน้นย้ำถึงพันธกรณีที่ไทยมีต่อกฎหมายระหว่างประเทศและไทยก็มีพันธกรณีตามอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางทูต ค.ศ. 1961 ที่การศึกษาฉบับนี้ได้ชี้ปัญหาไว้ในข้อ 3.2

พรบ. ฉบับนี้เป็นพัฒนาการสำคัญของระบบกฎหมายและเป็นโอกาสสำคัญที่ “หลักเกณฑ์ฯ” ที่บังคับใช้ในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะได้รับการปรับปรุง แก้ไขบางข้อบท บางมาตรา โดยอาศัยหลักการของ พรบ. หลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์นั้น จะกระทำได้ทุกห้าปีนับแต่กฎหมายนั้น ๆ มีผลใช้บังคับ หรือเมื่อได้รับหนังสือร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากองค์กรที่เกี่ยวข้องหรือจากประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐผู้รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์เห็นว่าข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะนั้นมีเหตุผลอันสมควร⁴⁸ ซึ่งหากกระทรวงการต่างประเทศเห็นว่า “หลักเกณฑ์ฯ” นี้ยังมีข้อบกพร่องประการที่ไม่สอดคล้องกับบริบทการจ้างงานในต่างประเทศ หรือควรได้ปรับปรุงข้อบทอันเกี่ยวข้องกับ การอนุมัติสัญญาจ้าง ก็ควรอยู่ที่จะมีหนังสือแจ้งข้อเท็จจริงถึงอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศที่เกิดจากการปรับใช้ “หลักเกณฑ์ฯ” นี้ว่ามีอะไรบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหา การพิจารณาสัญญาจ้างที่มักยืดเยื้อยาวนาน เป็นเหตุให้นำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมได้ล่าช้า ซึ่งเป็นมูลเหตุสำคัญของการฟ้องร้องคดีแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมารัฐบาลไทยมักเป็นฝ่ายแพคดี นอกจากนี้ ยังควรใช้โอกาสนี้ปรับเนื้อหาบางประการที่ไม่สอดคล้องกับการจ้างงานในต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็น การลา และเหตุแห่งการให้ออกจากราชการ เป็นต้น ซึ่ง พรบ. ฉบับนี้นับว่าจะเป็นเรื่องมีอันสำคัญยิ่งที่จะช่วยยกระดับความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบังคับใช้กฎหมายไทยที่มีอยู่ เพื่อให้ลดเหตุแห่งการฟ้องร้องคดีและปรับให้กฎหมายไทยมีความทันสมัยและอำนวยความสะดวกให้กับ ผู้รับบริการและหน่วยราชการที่ปรับใช้กฎหมายนั้นๆ ด้วย

⁴⁶ มาตรา 30 (1)

⁴⁷ มาตรา 30 (2)

⁴⁸ มาตรา 34 (1)

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้ศึกษาวิเคราะห์ระเบียบของไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศและเมื่อคำนึงถึงคำถามการศึกษาที่ว่า “ปัจจุบันรัฐบาลไทยถูกลูกจ้างในต่างประเทศฟ้องร้องเพื่อเรียกร้องสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ตามกฎหมายแรงงานและประกันสังคม ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลไทยดำเนินการล่าช้าหรือไม่ได้นำลูกจ้างเหล่านี้เข้าสู่ระบบขึ้นทะเบียนแรงงานและประกันสังคม ดังนั้น จะมีระบบการจ้างงานใดบ้างที่จะสามารถช่วยลดปัญหาการถูกฟ้องร้องนี้ได้” และเมื่อศึกษากฎระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ สามารถสรุปปัญหาสำคัญ 4 ประเด็น ดังนี้

1) ระเบียบที่มีอยู่อิงบริบทการจ้างงานในสังคมไทยเป็นหลัก แต่เมื่อปรับใช้ในต่างประเทศจะขัดกับกฎหมายท้องถิ่น ที่สำคัญ เช่น การลาต่างๆ (เช่น ไทยให้ลาพักผ่อนได้ 10 วัน รัสเซียให้ลาได้ 28 วัน) หรือเหตุแห่งการให้ออกจากราชการซึ่งในแต่ละประเทศต่างกัน (เช่น ไทยให้การฉ้อโกงเป็นเหตุแห่งการออกจากราชการได้ แต่รัสเซียจะให้เปลี่ยนงานที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับเงินแทน แต่ห้ามให้ออก) การปรับให้การจ้างงานในต่างประเทศใช้กฎหมายท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

2) รูปแบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม คือ ให้ สอท. เป็นนายจ้างตามสัญญาจ้าง ทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง (รัฐบาลไทย) กับลูกจ้างยังคงสืบต่อกัน เมื่อมีคดีฟ้องร้อง รัฐบาลไทยจะยังเป็นผู้ถูกฟ้อง

3) หน่วยงานกลางที่พิจารณาอนุมัติเนื้อหาสัญญาจ้างอาจไม่ใช่หน่วยงานเดียวกับที่จ่ายเงินทดแทนเมื่อรัฐบาลไทยถูกฟ้อง ทำให้การพิจารณาสัญญาจ้างอันเป็นจุดตั้งต้นของการจ้างงานยังไม่เห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพิจารณาเอกสารเหล่านี้โดยเร็ว เพราะหากได้ทราบถึงตัวเงินค่าทดแทนที่เพิ่มขึ้นในทุกขณะตราบเท่าที่นายจ้างยังจ้างงานโดยไม่มีสัญญาจ้าง (ทำให้ไม่สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานและประกันสังคมได้) ค่าทดแทนและดอกเบี้ยต่างๆ ย่อมเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ

4) การถูกฟ้องร้อง ทำให้รัฐบาลไทยสูญเสียความน่าเชื่อถือ และเสียภาพลักษณ์ในสายตาหมู่ สอท. ด้วยกัน

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการหารือเพื่อกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลว่า การจ้างงานในต่างประเทศ ควรใช้กฎหมายท้องถิ่นเป็นหลัก เพราะการใช้กฎหมายไทยร่วมกับกฎหมายท้องถิ่นทำให้เกิดความสับสน ความลักลั่น และเมื่อเป็นคดีฟ้องร้อง ศาลท้องถิ่นของประเทศผู้รับก็จะไม่บังคับใช้กฎหมายไทยในการพิจารณาคดีอยู่เอง เพราะขัดกับหลักความสงบเรียบร้อยอันดีของประชาชน (public order) ซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไปของทุกประเทศ

2) ควรมีการหารือระดับนโยบายว่า การร่างและพิจารณาอนุมัติสัญญาจ้างและการบริหารลูกจ้างในต่างประเทศอาจให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้ดำเนินงานได้เอง โดยหน่วยงานกลางสามารถกำหนดหลักเกณฑ์สำคัญที่ต้องนำมาขออนุมัติก่อน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงิน เช่น ค่าทดแทน ค่าชดเชย เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ขึ้นเงินเดือน จำนวนโควตาลูกจ้าง เป็นต้น แต่การร่างสัญญาจ้างที่มีรายละเอียดวันลา วันหยุดประจำปี การจ่ายเงินเดือน ขั้นตอนการจ่ายเงินคืน ควรให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศที่มีหน่วยงานในพื้นที่สรรหาที่ปรึกษากฎหมายช่วยร่างสัญญาจ้างให้ โดยอิงกฎหมายท้องถิ่นเป็นหลัก

3) ควรสนับสนุนให้หน่วยงานในต่างประเทศใดที่อาจจ้างงานรูปแบบอื่นที่สามารถ ตัดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง (รัฐบาลไทย) กับลูกจ้าง เพื่อตัดโอกาสการถูกฟ้องจากลูกจ้างในกรณีใด ๆ ก็ตาม การ Outsourcing เป็นเพียงตัวอย่างหรือทางเลือกหนึ่ง ซึ่งหากในประเทศผู้รับนั้น ๆ มีบริการ ก็อาจพิจารณาเลือกใช้ได้ ซึ่งแม้จะมีค่าบริการแต่เมื่อคำนึงถึงค่าทดแทนที่รัฐบาลต้องแพ็คดีจากการถูกฟ้องร้อง (เช่น กรณี สอท. ณ กรุงบราซิลเลีย) และการเสียภาพลักษณ์ของประเทศไทย การเสียค่าบริการดังกล่าวก็มีความคุ้มค่าควรแก่การดำเนินการ

4) กระทรวงการต่างประเทศควรใช้ประโยชน์จากพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 เพื่อหารือระดับนโยบายว่า ควรจะทบทวนและประเมินผลสัมฤทธิ์ร่วมกันกับหน่วยงานกลางและหาทางออกที่ช่วยลดคดีความที่รัฐบาลไทยถูกฟ้องร้องจากลูกจ้างได้อย่างไร

4.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

1) กระทรวงการต่างประเทศควรได้รวบรวมปัญหาและคดีความ ค่าเสียหายที่รัฐบาลได้จ่ายไปจากการแพ็คดีแรงงานในช่วงที่ผ่านมา และนำหลักการในพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 หารือกับหน่วยงานกลาง เพื่อร่วมกันประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560 เพื่อยกเลิก ปรับปรุงข้อบทและมุ่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติและยกระดับกฎหมายที่มีอยู่ให้มี

ความทันสมัยและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของประเทศ และที่สำคัญป้องกันการถูกการฟ้องร้องจากลูกจ้างในอนาคตให้ได้มากที่สุด

2) ในระหว่างที่ยังไม่สามารถทบทวนหรือประเมินผลสัมฤทธิ์ได้ หากจะได้หารือกับหน่วยงานกลางเพื่อให้หน่วยงานกลางร่วมกันกำหนดระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานการพิจารณาเอกสาร เช่น จะพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน หรือ 45 วัน ก็จะทำให้การทำงานในเรื่องการบริหารจัดการลูกจ้างมีความชัดเจนมากขึ้น วางแผนได้ง่ายขึ้น

3) กระทรวงการต่างประเทศยังอาจใช้ประโยชน์จากข้อ 9 ของระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 เพื่อยกร่างระเบียบภายในของตัวเองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการลูกจ้างในต่างประเทศของตนเองได้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบฯ เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการลูกจ้างสอดคล้องกับบริบทของประเทศต่างๆ และอิงกับกฎหมายท้องถิ่นตามที่ควรจะเป็น

4) จากการสัมภาษณ์หน่วยงานกลางเห็นได้ว่า หน่วยงานกลางมีความตั้งใจขอข้อมูลในเรื่องที่กระทบกับการเงินเป็นสำคัญ กระทรวงการต่างประเทศจึงควรได้หารืออย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานกลางเพื่อหาสรุปรายการข้อมูลของสัญญาจ้างที่หน่วยงานกลางต้องการพิจารณาเป็นลำดับต้น เพื่อสามารถอนุมัติในหลักการของสัญญาจ้างไว้ก่อน โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุมัติสัญญาจ้างทั้งฉบับ และทำให้ สอท. สามารถนำสัญญาจ้างนี้ไปยื่นต่อกรมแรงงานและขึ้นทะเบียนลูกจ้างและประกันสังคมได้ทันที ลดระยะเวลาความเสียหายอันเกิดจากการขึ้นทะเบียนลูกจ้างล่าช้า

บรรณานุกรม

หนังสือและบทความ

- นันทวัฒน์ บรมานันท์. การปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2552.
- ประยูร กาญจนดุล. การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย. ปาฐกถาเรื่องการปกครอง ท้องถิ่นในประเทศไทย ณ โรงแรมรัตนโกสินทร์ กรุงเทพฯ, 24 สิงหาคม 2544.
- ประสิทธิ์ เอกบุตร. หลักการพื้นฐานของการตรวจสอบการเงิน ตามกรอบมาตรฐานระหว่างประเทศของสถาบันตรวจสอบสูงสุด. วารสารวิชาชีพบัญชี, 14(43), (กันยายน 2561):100-109.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษร, 2540.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. การบริหารงานภาครัฐตามหลักทฤษฎีองค์การ: การบริหารงานภาครัฐ (PA) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) และการบริหารปกครองภาครัฐใหม่ (NPG). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://reru.ac.th/articles/images/vijai_13_09_59.1.pdf.
- สำนักแรงงานสัมพันธ์. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ-เตอร์ จำกัด, 2557.

วิทยานิพนธ์และการวิจัย

- พัชนี กิจถาวร. ปัญหาการจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ กรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบราซิล. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 2. กระทรวงการต่างประเทศ, 2553.
- ภิรมย์พร ไชยยนต์. การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น : ศึกษากรณีการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.

กฎ ระเบียบและเอกสารของหน่วยงานราชการ

- Van Olmen & Wynant. Employment Law Overview BELGIUM 2019-2020. [Online]. Available from: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf.

กระทรวงการคลัง. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ. หนังสือที่ กค 0531/33123, 30 มิถุนายน 2529.

กระทรวงการคลัง. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2544.

กระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย. หนังสือ ที่ 8521N/23DA, 23 ตุลาคม 2020.

กระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย. หนังสือ ที่ 8931 Dgp, 17 พฤศจิกายน 2020.

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136/ตอนที่ 72 ก/หน้า 1/31 พฤษภาคม 2562.

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2529. (หนังสือตอบจากกระทรวงการคลัง).

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2526. 24 เมษายน 2526.

สภาแห่งชาติ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. กฎหมายว่าด้วยแรงงาน (ฉบับปรับปรุง).

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://cks.ditp.go.th/KM_Document/6f5c7836-56a4-4d50-bf51-cc5d118e9d13_กฎหมายแรงงานของ%20สปป.ลาว%20.pdf.

หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560.

อนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางทูต ค.ศ. 1961 (Vienna Convention on Diplomatic Relations (1961)). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.legal.un.org.

สัมภาษณ์

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2564.

ผู้อำนวยการสำนักบริหารบุคคล กระทรวงการต่างประเทศ. สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2564.

เอกสารอื่นๆ

ผลการวิจัยจากสถาบัน futures platform ของฟินแลนด์ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของนักอนาคตศาสตร์ (futurist) ที่ใช้ A ในการคาดการณ์อนาคต และสำหรับอนาคตของการทำงานหลัง COVID 19. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://go2.futuresplatform.com/radar?node=417146>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและ
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562

หลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย
พ.ศ. ๒๕๖๒

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ
พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้า
เจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย และการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม
ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าทีรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมาย
และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒^๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“กฎหมาย” หมายความว่า พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ
และประมวลกฎหมาย

“กฎ” หมายความว่า กฎตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง บรรดา
ที่มีผลให้เกิดภาระแก่ประชาชน หรือการไม่ปฏิบัติตามจะมีผลให้ต้องได้รับโทษหรือเสียสิทธิ หรือกระทบ
ต่อสถานะของบุคคล

“การจัดทำร่างกฎหมาย” หมายความว่า การจัดทำและพิจารณาร่างกฎหมาย
เพื่อให้มีกฎหมายขึ้นใหม่ ยกเลิก ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย

“การวิเคราะห์ผลกระทบ” หมายความว่า การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
จากกฎหมาย

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖/ตอนที่ ๗๒ ก/หน้า ๑/๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

“การประเมินผลสัมฤทธิ์” หมายความว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายและกฎว่าได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการตรากฎหมายนั้นมากน้อยเพียงใด คำนวณค่ากับภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐและประชาชนหรือไม่ หรือมีผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือไม่เพียงใด

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า หน่วยงานที่เป็นของรัฐไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือในรูปแบบอื่นใด และไม่ว่าจะเป็นองค์กรในฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ หรือเป็นองค์กรอิสระ หรือองค์กรอัยการ

“ผู้เกี่ยวข้อง” หมายความว่า ผู้ซึ่งมีหรืออาจมีสิทธิหรือหน้าที่ หรือได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย กฎหมาย หรือกฎ อันมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ประกอบการ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งมีหรืออาจมีสิทธิหรือหน้าที่ หรือได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบ รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้อง

(๒) กลุ่มบุคคลหรือชุมชนซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบ รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีวัตถุประสงค์กระทำการเพื่อประโยชน์ของกลุ่มบุคคลหรือชุมชนดังกล่าว

(๓) หน่วยงานของรัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวข้องหรือที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น

“องค์กรที่เกี่ยวข้อง” หมายความว่า สมาคมหรือมูลนิธิที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สภาหรือนิติบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

“ระบบกลาง” หมายความว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายเชื่อมโยงที่จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งการเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมายของประชาชน

“คณะกรรมการกฤษฎีกา” หมายความว่า คณะกรรมการกฤษฎีกาตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการกฤษฎีกา

“คณะกรรมการพัฒนากฎหมาย” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนากฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการกฤษฎีกา

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๕ หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการแก่ประชาชน

ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นแก่ประชาชน และนำผลนั้นมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน

ในการจัดทำร่างกฎหมาย หน่วยงานของรัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการเฉพาะกรณีที่จำเป็น และพึงกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน รวมทั้งพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง

ความในมาตรานี้ให้ใช้บังคับแก่การจัดทำร่างกฎหมายที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย โดยอนุโลม

มาตรา ๖ ในการที่ศาลยุติธรรมจะใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีโทษอาญาโทษทางปกครอง หรือสภาพบังคับที่เป็นผลร้ายอื่นแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบังคับแก่คดีใด ถ้าศาลเห็นเองหรือคู่ความโต้แย้งพร้อมด้วยเหตุผลและศาลเห็นว่าเป็นเหตุผลอันสมควรว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นไม่สอดคล้องกับมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง และมีใช้กรณีที่ใช้บทบัญญัตินั้นขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญอันเป็นอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญ และยังมีคำวินิจฉัยของที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาในส่วนที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้น ให้ศาลสงเคราะห์เห็นเช่นนั้นต่อประธานศาลฎีกาเพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาเพื่อวินิจฉัย ในระหว่างนั้นให้ศาลดำเนินการพิจารณาต่อไปได้ แต่ให้รอการพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวจนกว่าจะมีคำวินิจฉัยของที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ในกรณีที่ที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวไม่สอดคล้องกับมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ศาลจะไม่ลงโทษหรือจะลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือจะกำหนดสภาพบังคับที่เป็นผลร้ายแตกต่างจากที่กฎหมายกำหนดไว้ แล้วแต่กรณี ก็ได้ คำวินิจฉัยของที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดไม่สอดคล้องกับมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ให้ใช้ได้กับคดีทั้งปวงที่ศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี และในการนี้ ให้ผู้รักษาการตามกฎหมายดังกล่าวดำเนินการเพื่อให้มีการแก้ไขกฎหมายนั้นให้สอดคล้องกับมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง โดยเร็วต่อไป

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่กรณีศาลปกครองเห็นว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีโทษปรับทางปกครองที่ใช้บังคับแก่คดีใดนั้นไม่สอดคล้องกับมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง ด้วยโดยอนุโลม โดยให้อำนาจของประธานศาลฎีกาและที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาตามวรรคหนึ่ง เป็นอำนาจของประธานศาลปกครองสูงสุดหรือที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด แล้วแต่กรณี

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับแก่การพิจารณาของศาลทหารด้วยโดยอนุโลม โดยให้อำนาจของประธานศาลฎีกาและที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาตามวรรคหนึ่ง เป็นอำนาจของหัวหน้าสำนักตุลาการทหารหรือที่ประชุมใหญ่ตุลาการพระธรรมนูญในศาลทหารสูงสุด แล้วแต่กรณี

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ให้เป็นไปตามระเบียบที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด หรือระเบียบที่ประชุมใหญ่ตุลาการพระธรรมนูญในศาลทหารสูงสุด แล้วแต่กรณี

กฎหมายตามมาตรา นี้ ให้หมายความรวมถึงประกาศหรือคำสั่งบรรดาที่มีผลบังคับเช่นเดียวกับกฎหมาย

มาตรา ๗ ในกรณีที่เห็นสมควร คณะกรรมการพัฒนากฎหมายจะเสนอแนะหรือให้ความเห็นแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง การกำหนดแนวทาง หรือการดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ รวมตลอดทั้งให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๖ คณะกรรมการพัฒนากฎหมายจะกำหนดแนวทางเพื่อให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามก็ได้

เมื่อมีเหตุอันสมควร ให้คณะกรรมการพัฒนากฎหมายจัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

มาตรา ๘ การจัดทำร่างกฎหมายของหน่วยงานของรัฐหากได้ดำเนินการตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญแล้ว แม้จะไม่ครบถ้วนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ไม่ทำให้การจัดทำร่างกฎหมายนั้นเสียไป

ในกรณีที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายเห็นว่า หน่วยงานของรัฐดำเนินการในเรื่องใดโดยไม่สอดคล้องหรือไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ จะเสนอแนะแนวทางการดำเนินการในเรื่องนั้นเพื่อให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามก็ได้ และเมื่อหน่วยงานของรัฐได้ปฏิบัติตามแล้ว ให้ถือว่าเป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยพระราชบัญญัตินี้แล้ว

มาตรา ๙ ในกรณีที่กฎหมายใดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นในการจัดทำร่างกฎหมายหรือการประเมินผลสัมฤทธิ์ไว้เป็นการเฉพาะ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการดังกล่าวตามกฎหมายนั้น

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้มิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประกาศหรือเผยแพร่ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไปไว้เป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าการประกาศหรือเผยแพร่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐหรือระบบหรือวิธีการอื่นใดที่ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยพระราชบัญญัตินี้แล้ว

มาตรา ๑๑ ให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) รับผิดชอบในการจัดให้มี บำรุงรักษา และพัฒนาระบบกลางตามที่สำนักงานร้องขอ เพื่อใช้ในการดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) รับฟังความคิดเห็นประกอบการจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์
- (๒) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์ผลกระทบ และร่างกฎหมายที่หน่วยงานของรัฐจัดทำขึ้น รวมทั้งร่างกฎหมายที่คณะรัฐมนตรีเสนอต่อรัฐสภา
- (๓) รับจัดแจ้งผู้เกี่ยวข้องซึ่งสมควรรับฟังความคิดเห็นตาม (๑)

(๔) ประกาศรายชื่อกฎหมายและหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ และเปิดเผยผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานของรัฐจัดทำขึ้น

(๕) รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลกฎหมายและกฎเกณฑ์เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการ ตามหมวด ๕ การประเมินผลสัมฤทธิ์ และหมวด ๖ การเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมาย

(๖) เป็นช่องทางในการรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง หรือประชาชนว่าสมควรยกเลิก ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายใด

(๗) การดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายกำหนด การจัดทำมีระบบกลางตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้อง หรือประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลและแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก แต่ต้องไม่มีลักษณะ เป็นการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่จำเป็น

ให้สำนักงานรับผิดชอบในการบริหารจัดการระบบกลางดังกล่าว

ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการนำข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบ รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์เข้าสู่ระบบกลาง และเผยแพร่ผลการ ดำเนินการดังกล่าวไว้ในระบบกลางด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบที่สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และสำนักงานร่วมกันกำหนด

หมวด ๒

การตรวจสอบความจำเป็น การรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์ผลกระทบ

มาตรา ๑๒ เมื่อมีกรณีจำเป็นต้องเสนอให้มีการตรากฎหมาย ให้หน่วยงานของรัฐ

แสดงเหตุผลความจำเป็นในการตรากฎหมายและต้องวิเคราะห์โดยมีข้อมูลและเอกสารหลักฐาน ประกอบชัดเจนว่าไม่เป็นการสร้างภาระแก่ประชาชนเกินความจำเป็น คุ่มค่ากับภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐ และประชาชน รวมทั้งไม่สามารถใช้มาตรการหรือวิธีการอื่นใดนอกจากการตราเป็นกฎหมาย

มาตรา ๑๓ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบกลาง และจะใช้วิธีการอย่างหนึ่งหรือหลายวิธีดังต่อไปนี้ด้วยก็ได้

- (๑) การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐนั้น
- (๒) การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น
- (๓) การสัมภาษณ์ หรือการเชิญให้เข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็น
- (๔) การสำรวจความคิดเห็น
- (๕) วิธีการอื่นใดที่หน่วยงานของรัฐเห็นว่าเหมาะสม

มาตรา ๑๔ ให้หน่วยงานของรัฐนำหลักการหรือประเด็นสำคัญของร่างกฎหมาย ไปรับฟังความคิดเห็น โดยต้องประกาศวิธีการรับฟังความคิดเห็น ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการรับฟัง ความคิดเห็น รวมทั้งข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็นอย่างน้อยดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายขึ้นเพื่อแก้ไข ปัญหาหรือทำการกิจในเรื่องนั้น รวมทั้งความมุ่งหมายและผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์

(๒) คำอธิบายหลักการหรือประเด็นสำคัญของร่างกฎหมายโดยใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย

(๓) บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย ในด้านการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ หรือผลกระทบในทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือผลกระทบอื่นที่สำคัญ

(๔) เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดให้มีระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ หรือการกำหนดโทษอาญา รวมทั้งหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐทราบที่อยู่หรือที่ติดต่อของผู้เกี่ยวข้อง ให้แจ้งให้ ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือจะแจ้งให้ทราบถึงการประกาศตามวรรคหนึ่งก็ได้ โดยการแจ้งอาจกระทำผ่านระบบกลาง หรือหน่วยงานของรัฐจะแจ้งผู้เกี่ยวข้องตามที่เหมาะสมควร ทราบโดยตรงก็ได้

มาตรา ๑๕ เพื่อประโยชน์ในการรับฟังความคิดเห็น ให้สำนักงานรับจัดแจ้ง ผู้เกี่ยวข้องผ่านระบบกลาง โดยสำนักงานอาจเพิ่มรายชื่อผู้เกี่ยวข้องซึ่งสมควรรับฟังความคิดเห็น หรือเพิ่มรายชื่อผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับแจ้งจากหน่วยงานของรัฐตามวรรคสองไว้ในระบบกลางด้วยก็ได้

ให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหรือบังคับการตามกฎหมายใด หรือหน่วยงานของรัฐที่จะเสนอร่างกฎหมาย รวบรวมรายชื่อผู้เกี่ยวข้องกับกฎหมายนั้นพร้อมด้วยที่อยู่ติดต่อได้ทางอิเล็กทรอนิกส์ และแจ้งให้สำนักงานทราบ

การรับจัดแจ้งและการแจ้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามแนวทาง ที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายกำหนด

มาตรา ๑๖ เมื่อรับฟังความคิดเห็นแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐนำผลการรับฟัง ความคิดเห็นไปประกอบการวิเคราะห์ผลกระทบและการจัดทำร่างกฎหมาย และให้สรุปผลการรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งอย่างน้อยต้องระบุประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น และสรุปความเห็นในแต่ละประเด็น ของฝ่ายต่าง ๆ ให้ครบถ้วน รวมทั้งการปรับปรุงหรือไม่ปรับปรุงหลักการหรือประเด็นสำคัญของ ร่างกฎหมายตามความเห็นดังกล่าวพร้อมเหตุผล

มาตรา ๑๗ ในการวิเคราะห์ผลกระทบ หน่วยงานของรัฐต้องกระทำอย่างรอบด้าน และเป็นระบบ โดยให้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาและจัดทำเป็นรายงาน

การวิเคราะห์ผลกระทบ รายงานตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมาย กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายสำหรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น

(๒) ความเข้าช้อนกับกฎหมายอื่น

(๓) สิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลที่ต้องถูกจำกัด

(๔) ภาระหรืออุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพของประชาชน

อันเนื่องมาจากการมีกฎหมายนั้น

- (๕) ผลกระทบต่องบประมาณ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือผลกระทบอื่นที่สำคัญ
- (๖) เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ หรือการกำหนดโทษอาญา รวมทั้งหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- (๗) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ อุปกรณ์ และงบประมาณที่ต้องใช้ในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย
- (๘) การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ถ้ามี

มาตรา ๑๘ ให้หน่วยงานของรัฐเปิดเผยสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นตามมาตรา ๑๖ และรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบตามมาตรา ๑๗ ผ่านระบบกลาง และจะใช้วิธีการอื่นใดด้วยก็ได้

มาตรา ๑๙ การจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ร่างกฎหมายที่ได้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปกับประชาชน ร่างกฎหมายที่จำเป็นต้องตราขึ้นโดยรีบด่วนเพื่อประโยชน์สำคัญของประเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือร่างกฎหมายอื่นที่ไม่มีผลกระทบต่อประชาชน เมื่อหน่วยงานของรัฐได้รับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นว่าเป็นแล้ว ให้ถือว่าได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นโดยชอบตามหมวดนี้แล้ว และเพื่อประโยชน์แห่งการนี้ หน่วยงานของรัฐจะไม่เปิดเผยสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นหรือรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบดังกล่าว หรือจะเปิดเผยตามที่เห็นสมควรก็ได้

มาตรา ๒๐ สถาปนาราชวร ดุสิตสภา หรือที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภาอาจมีมติหรือตราข้อบังคับให้มีการรับฟังความคิดเห็นหรือวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายก่อนหรือในระหว่างการพิจารณาร่างกฎหมายนั้นได้ตามที่เห็นสมควร

หมวด ๓
การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย

มาตรา ๒๑ หน่วยงานของรัฐต้องตรวจสอบและพิจารณาจัดทำร่างกฎหมายให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ โดยในกรณีที่เป็นการจัดทำร่างพระราชบัญญัติหรือประมวลกฎหมายต้องสอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งต่อพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญด้วย
- (๒) สอดคล้องและไม่ขัดหรือแย้งกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ
- (๓) สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๔) ยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเพื่อไม่ให้เป็นการระงับประชาชน
- (๕) ไม่ใช่ระบบอนุญาต เว้นแต่มีเหตุจำเป็นเพื่อรักษาประโยชน์ของประเทศชาติหรือประชาชน หรือมีกรณีจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ต้องมีระบบอนุญาต

การกำหนดระยะเวลาหรือขั้นตอนในการพิจารณายื่นคำขออนุญาตดำเนินการต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงหลักการ และสาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ

(๖) ไม่ใช้ระบบคณะกรรมการ เว้นแต่เพื่อกำหนดนโยบาย หรือกำกับ หรือกำหนด หลักเกณฑ์ หรือเพื่อการอื่นที่จำเป็น ทั้งนี้ ในกรณีที่นำระบบคณะกรรมการมาใช้ ให้ระบุให้ชัดเจน ด้วยว่ามติของคณะกรรมการผูกพันหน่วยงานที่มีผู้แทนเป็นกรรมการโดยตำแหน่งด้วย

(๗) การมีบทบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครอง หรือดำเนินกิจการทางปกครอง ให้กระทำได้เท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ ในกรณีที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีดุลพินิจให้กำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ

ที่เป็นสาระสำคัญไว้ในร่างกฎหมายให้ชัดเจน

(๘) การกำหนดโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดใด ให้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) การกระทำนั้นต้องกระทบต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวม

(ข) เป็นกรณีที่ไม่สามารถใช้มาตรการอื่นใดเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายได้

(๙) หลักเกณฑ์อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๒ การจัดทำร่างกฎหมายใดที่จะกำหนดให้มีโทษอาญา โทษทางปกครอง หรือสภาพบังคับที่เป็นผลร้ายอื่นแก่ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม หรือมีบทบัญญัติที่กำหนดให้การขออนุญาต หรืออนุญาตหรือการปฏิบัติตามกฎหมายนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข ที่จะกำหนดไว้ในกฎซึ่งจะออกในภายหลัง ในร่างกฎหมายนั้นต้องมีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้ใช้บทบัญญัติดังกล่าว ในทางที่เป็นผลร้ายแก่บุคคลจนกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายหรือจนกว่าจะมีการออกกฎดังกล่าวแล้ว

กฎหมายที่มีใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ต้องมีการออกกฎ หรือกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อที่ประชาชนจะสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย หรือได้รับสิทธิประโยชน์จากกฎหมายนั้นได้ หากมิได้มีการออกกฎดังกล่าวหรือยังมิได้ดำเนินการนั้น ภายในระยะเวลาสองปีนับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ และบทบัญญัติในเรื่องนั้นก่อภาระ หรือเป็นผลร้ายต่อประชาชน ให้บทบัญญัติดังกล่าวเป็นอันสิ้นผลบังคับ แต่ในกรณีที่บทบัญญัติในเรื่องนั้น ให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชนให้บทบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับได้โดยไม่ต้องมีกฎหรือดำเนินการดังกล่าว ทั้งนี้ ระยะเวลาสองปีดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจะมีมติขยายออกไปอีกก็ได้แต่ไม่เกินหนึ่งปี และต้องมีมติ ก่อนที่จะครบกำหนดเวลาสองปีดังกล่าว

ในกรณีที่ศาลยุติธรรมหรือศาลปกครองจะใช้บทบัญญัติแห่งกฎหมายตามวรรคสอง บังคับแก่คดีใด ถ้าศาลเห็นเองหรือคู่ความโต้แย้งพร้อมด้วยเหตุผลและศาลเห็นว่าเป็นเหตุผลอันสมควร ให้ศาลส่งความเห็นต่อประธานศาลฎีกาเพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา หรือประธานศาลปกครอง สูงสุดเพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด แล้วแต่กรณี เพื่อวินิจฉัย ในระหว่างนั้น ให้ศาลดำเนินการพิจารณาต่อไปได้ แต่ให้รอการพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวจนกว่าจะมีคำวินิจฉัยของ ที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาหรือที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด แล้วแต่กรณี

เมื่อที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาหรือที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ได้มีคำวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายในเรื่องใดเข้าลักษณะที่จะเป็นอันสิ้นผลบังคับตามวรรคสอง ให้ประกาศคำวินิจฉัยดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา

คำวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายในเรื่องใดสิ้นผลบังคับตามวรรคสี่ ไม่กระทบต่อคำพิพากษาของศาลอันถึงที่สุดแล้ว เว้นแต่ในคดีอาญาให้ถือว่าผู้ซึ่งเคยถูกศาลพิพากษาว่ากระทำความผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่สิ้นผลบังคับดังกล่าว เป็นผู้ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดดังกล่าว หรือถ้าผู้นั้นยังรับโทษอยู่ก็ให้การลงโทษนั้นสิ้นสุดลง แต่ทั้งนี้ไม่ก่อให้เกิดสิทธิที่จะเรียกร้องค่าชดเชยหรือค่าเสียหายใด ๆ

ในกรณีที่ศาลยุติธรรมหรือศาลปกครองจะใช้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญใด ถ้าศาลเห็นเองหรือคู่ความโต้แย้งพร้อมด้วยเหตุผลและศาลเห็นว่าเป็นเหตุผลอันสมควรว่าบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้นมีลักษณะตามวรรคสอง ให้ศาลดำเนินการตามวรรคสาม และเมื่อที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาหรือที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้นมีลักษณะตามวรรคสอง ศาลจะไม่ใช่บังคับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้นก็ได้ และให้ศาลแจ้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือประธานรัฐสภา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจในส่วนที่เกี่ยวกับการจูงใจปฏิบัติหน้าที่ขัดต่อกฎหมายต่อไป

ความในวรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก ให้ใช้บังคับแก่คดีที่อยู่ในอำนาจศาลทหารด้วยโดยอนุโลม โดยให้หัวหน้าสำนักตุลาการทหารเสนอเรื่องต่อประธานศาลฎีกา เพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่กฎหมายใดบัญญัติให้มีผลใช้บังคับภายหลังจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยมีระยะเวลาตามที่กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายนั้นจัดทำร่างกฎทั้งปวงให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และในกรณีที่ต้องเสนอกฎต่อคณะรัฐมนตรีอาจเสนอคณะรัฐมนตรีก่อนวันที่กฎหมายนั้นจะมีผลใช้บังคับได้ ในกรณีเช่นนั้นให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจอนุมัติหลักการได้แม้ว่ากฎหมายนั้นยังไม่มีผลใช้บังคับก็ตาม

การดำเนินการตามวรรคสาม วรรคสี่ วรรคหก และวรรคเจ็ด ให้เป็นไปตามระเบียบที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด หรือระเบียบที่ประชุมใหญ่ตุลาการพระธรรมนูญในศาลทหารสูงสุด แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๓ ในกรณีที่ร่างกฎหมายกำหนดให้ออกกฎเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กฎดังกล่าวต้องกำหนดให้การใช้ดุลพินิจเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ไม่ขัดหรือแย้งต่อหลักการสำคัญที่รัฐธรรมนูญรับรอง
- (๒) สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๓) สอดคล้องและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- (๔) ต้องยึดหลักความพอสมควรแก่เหตุ และหลักความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับกับสิทธิและเสรีภาพและประโยชน์ที่บุคคลต้องเสียไป
- (๕) ต้องยึดหลักความเสมอภาคและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล

มาตรา ๒๔ เพื่อให้การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแนวทางปฏิบัติในการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในมาตรา ๒๓ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

แนวทางปฏิบัติในการใช้ดุลพินิจตามวรรคหนึ่ง มิให้ใช้บังคับในทางที่เป็นผลร้ายแก่บุคคลจนกว่าจะมีการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มิให้ใช้บังคับแก่การใช้ดุลพินิจในการดำเนินงาน ตามกระบวนการยุติธรรมและการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล การพิจารณาสั่งคดีของพนักงานอัยการ และการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการสอบสวน ใต้สวน การบังคับคดี และการวางทรัพย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๔ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

การตรวจสอบผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบ

มาตรา ๒๕ ในการเสนอร่างกฎหมายหรือหลักการของร่างกฎหมายต่อคณะรัฐมนตรี ให้หน่วยงานของรัฐเสนอเอกสารดังต่อไปนี้ต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- (๑) ร่างกฎหมายหรือหลักการและสาระสำคัญของร่างกฎหมายที่จะจัดทำขึ้น
- (๒) สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
- (๓) รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบ

มาตรา ๒๖ ในการตรวจพิจารณาร่างกฎหมายของคณะกรรมการกฤษฎีกาหรือสำนักงาน ให้นำเอกสารตามมาตรา ๒๕ มาประกอบการพิจารณา และให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ให้ตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมาย โดยในกรณีที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องจัดทำร่างกฎหมายฉบับใด ให้สำนักงานส่งเรื่องพร้อมความเห็นหรือข้อเสนอแนะไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อขอให้ทบทวนหรือพิจารณาตามที่เห็นสมควรต่อไป

(๒) ในการตรวจพิจารณาร่างกฎหมายให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๕ และที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย

(๓) ในกรณีที่เห็นสมควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องหรือการวิเคราะห์ผลกระทบเพิ่มเติม สำนักงานจะดำเนินการดังกล่าวเองหรือจะแจ้งให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

เป็นผู้ดำเนินการก็ได้

มาตรา ๒๗ ในการเสนอร่างกฎหมายต่อรัฐสภา ให้คณะรัฐมนตรีจัดส่งเอกสารตามมาตรา ๒๕ (๒) และ (๓) และเอกสารตามมาตรา ๒๖ (๓) เพื่อประกอบการพิจารณาของรัฐสภา และให้เปิดเผยเอกสารดังกล่าวไว้ในระบบกลางด้วย

การประเมินผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๘ ในหมวดนี้ กฎหมายให้หมายความรวมถึงพระราชกำหนดและประกาศ หรือคำสั่งบรรดาที่มีผลบังคับเช่นเดียวกับกฎหมายด้วย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๙ บทบัญญัติในหมวดนี้ไม่ใช้บังคับแก่กฎหมาย ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) กฎหมายที่มีผลใช้บังคับเฉพาะระยะเวลาหนึ่งและระยะเวลานั้นได้ล่วงพ้นไปแล้ว

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) กฎหมายที่บัญญัติให้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งและได้มีการดำเนินการตามกฎหมายนั้นแล้ว เช่น กฎหมายให้ใช้ประมวลกฎหมาย กฎหมายเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ กฎหมายโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน กฎหมายจัดตั้งศาล กฎหมายจัดตั้งจังหวัด กฎหมายเกี่ยวกับการออกเหรียญธนบัตร หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กฎหมายกำหนดยศ กฎหมายกำหนดวิทยฐานะ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม หรือการจัดตั้งหรือการจัดตั้งกรของหน่วยงานของรัฐเฉพาะที่ไม่มีผลกระทบต่อประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) กฎหมายที่กำหนดลักษณะของเครื่องแสดงวิทยฐานะ เครื่องหมาย หรือเครื่องแบบ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เช่น กฎหมายกำหนดครุยวิทยฐานะ กฎหมายกำหนดเครื่องหมายราชการ กฎหมายกำหนดเครื่องแบบ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) ประมวลกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๖) กฎหมายอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓๐ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้ดำเนินการประเมินผลที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมายและกฎที่ออกตามกฎหมายนั้นในคราวเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๑) การมีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น โดยยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็น ล้าสมัย หรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบต่อประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๒) การพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับหลักสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) การลดความซ้ำซ้อนและขัดแย้งกันของกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๔) การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบบังคับใช้กฎใดเห็นว่ากฎนั้นก่อให้เกิดภาระแก่ประชาชนหรือการไม่ปฏิบัติตามจะมีผลให้ต้องได้รับโทษหรือเสียสิทธิหรือกระทบต่อสถานะของบุคคลอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์เฉพาะกฎนั้นเป็นการเฉพาะ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ในกรณีที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายพบว่า มีกฎตามวรรคสอง จะแจ้งให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎนั้นเป็นการเฉพาะภายในเวลาที่กำหนดก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๓๑ ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ต้องดำเนินการโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักการตามหมวด ๑ บททั่วไป และหมวด ๓ การตรวจสอบเนื้อหาของร่างกฎหมาย รวมทั้งต้องคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

- (๑) ความได้สัดส่วนระหว่างประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเทียบกับภาระของประชาชนและทรัพยากรที่ใช้ในการบังคับการตามกฎหมาย
- (๒) สถิติการดำเนินคดีและการลงโทษอาญาตามกฎหมาย
- (๓) ความสอดคล้องหรือการอนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามภายใต้บังคับกฎหมายระหว่างประเทศ
- (๔) เรื่องอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๒ ให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายฉบับใดเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายฉบับนั้น ในกรณีมีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายฉบับใดหลายหน่วย ให้ผู้รักษาการตามกฎหมายนั้นกำหนดให้หน่วยงานของรัฐหน่วยหนึ่งหรือหลายหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายฉบับนั้น

ในกรณีกฎหมายใดมีผู้รักษาการตามกฎหมายร่วมกันหลายคน การกำหนดหน่วยงานของรัฐที่จะรับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ให้กระทำโดยการปรึกษาหารือร่วมกัน

ในกรณีกฎหมายใดไม่มีผู้รักษาการตามกฎหมาย ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดหน่วยงานของรัฐที่จะเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามวรรคหนึ่ง

ผู้รักษาการตามกฎหมายหรือนายกรัฐมนตรีมีหน้าที่กำกับและติดตามการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของรัฐ

มาตรา ๓๓ ให้ผู้รักษาการตามกฎหมายหรือนายกรัฐมนตรีประกาศรายชื่อกฎหมายและหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรา ๓๒ ไว้ในระบบกลางภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๓๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้กระทำอย่างน้อยทุกห้าปีนับแต่วันที่กฎหมายนั้นมีผลใช้บังคับ หรือทุกรอบระยะเวลาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือเมื่อมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับหนังสือร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากองค์กรที่เกี่ยวข้องหรือจากประชาชน และหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ เห็นว่าข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะนั้นมีเหตุผลอันสมควร

(๒) ได้รับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชกำหนดใดที่ตราขึ้นภายหลังพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับเป็นครั้งแรก ให้กระทำภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชกำหนดนั้นมีผลใช้บังคับ ส่วนครั้งต่อ ๆ ไป ให้กระทำตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๕ ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ให้หน่วยงานของรัฐกระทำตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี และแจ้งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ไว้ในระบบกลาง

เมื่อปรากฏจากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ว่า กฎหมายใดมิได้ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการตรากฎหมายนั้น หรือไม่คุ้มค่ากับภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐหรือประชาชน หรือมีผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนอย่างร้ายแรง ให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดำเนินการเพื่อให้มีการยกเลิก ปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายนั้นโดยทันที

หมวด ๖

การเข้าถึงบทบัญญัติของกฎหมาย

มาตรา ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการให้ประชาชนเข้าถึงกฎหมายได้อย่างทั่วถึง ให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรา ๓๒ จัดให้มีและเผยแพร่ข้อมูลดังต่อไปนี้ไว้ในระบบกลาง

- (๑) ตัวบทกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
- (๒) คำแปลของกฎหมายเป็นภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน
- (๓) คำอธิบายโดยสรุปสาระสำคัญของกฎหมายในลักษณะที่ประชาชนจะสามารถเข้าใจได้

(๔) ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตการมีผลบังคับใช้ของกฎหมาย กฎเกณฑ์ตาม (๑) ให้หมายความถึงพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หนังสือเวียน หนังสือสั่งการ คำสั่ง คำพิพากษา คำวินิจฉัยของศาล หรือคณะกรรมการ การตีความกฎหมาย การตอบข้อหารือ หรือแนวปฏิบัติ และให้หมายความรวมถึงเอกสารหรือการสั่งการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีผลต่อการบังคับใช้หรือปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐหรือประชาชนตามที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายกำหนด

การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคำพิพากษาหรือคำวินิจฉัยของศาลที่เกี่ยวกับกฎหมายใด ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบการบังคับใช้กฎหมายนั้น เป็นผู้เผยแพร่

ในกรณีที่การเผยแพร่ข้อมูลตามวรรคหนึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายต่อความมั่นคงปลอดภัยหรือประโยชน์ของประเทศหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือความปลอดภัยของบุคคล หน่วยงานของรัฐจะไม่เผยแพร่รายละเอียดบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎหมายใดไม่มีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบโดยตรง ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานที่จะเป็นผู้จัดทำตามวรรคหนึ่ง

การดำเนินการตามมาตรานี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และสำนักงานร่วมกันกำหนด

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๓๗ ให้พระราชกฤษฎีกาการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ และเมื่อแนวทางเกี่ยวกับการประเมิน

ภาคผนวก ข

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ

(สำเนา)

ที่ กค 0531/33123

กระทรวงการคลัง
ในพระบรมมหาราชวัง
กรุงเทพฯ 10200

30 มิถุนายน 2529

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ

เรียน อธิบดีกรมพาณิชย์สัมพันธ์

อ้างถึง ระเบียบการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526

ตามระเบียบที่อ้างถึง กำหนดให้การจ้างลูกจ้างของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด หรือได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลัง นั้น

เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน กระทรวงการคลังจึงเห็นสมควรยกเลิกหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0510/2844 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2527 และหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0510/3394 ลงวันที่ 27 กันยายน 2527 และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ดังนี้

1. การบรรจุและแต่งตั้ง การลาออก การให้ออก การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ออกเป็นคำสั่ง โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ โดยอนุโลม
2. กรณีดังต่อไปนี้ ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อนดำเนินการออกคำสั่งจ้าง หรือคำสั่งแต่งตั้ง
 - 2.1 การบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราว ผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่สำนักงานประมาณได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งไว้แตกต่างกัน
 - 2.2 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งวุฒิ และเงื่อนไขการจ้างที่กำหนด
3. วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.1 วินัยและการรักษาวินัยของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ.และระเบียบ

ที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลม

- 3.2 ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการสอบสวนพิจารณา การสอบสวนพิจารณา ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว
- 3.3 การสอบสวนพิจารณานั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัย จะดำเนินการสอบสวนด้วยตนเอง หรือจะแต่งตั้งกรรมการจากข้าราชการพลเรือนอย่างน้อย 2 คน ขึ้นทำการสอบสวนก็ได้
- 3.4 ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัย มีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างชั่วคราวที่กระทำความผิดวินัย ดังนี้

3.4.1 ลูกจ้างชั่วคราวกระทำความผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัย สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมแก่ความผิด

3.4.2 ลูกจ้างชั่วคราวกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัย สั่งลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามที่เห็นสมควร

3.5 กรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยอนุโลม

4. อายุการจ้างและการพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุ

4.1 ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปี . ออกจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปี

4.2 กรณีที่มีความจำเป็นอันแท้จริง ไม่อาจหาจ้างบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติงานแทนได้ หรือมีกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่นของประเทศนั้น กำหนดการจ้างบุคคลโดยกำหนดอายุไว้เกิน 60 ปี และเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการในการจ้างผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย แต่ทั้งนี้ลูกจ้างผู้นั้นต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปี

5. การจ่ายเงินตามประเพณีท้องถิ่นหรือเงินอื่น ๆ และการจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินทดแทน หรือเงินชดเชย

5.1 การขออนุมัติจ่ายเงินตามประเพณีท้องถิ่นหรือเงินอื่น ๆ ที่มีใช้เงินบำเหน็จ เงินทดแทน หรือเงินชดเชย ให้ดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 ให้สำนักงานในต่างประเทศทำเรื่องผ่านสถานเอกอัครราชทูต หรือ

สถานกงสุลของประเทศที่สำนักงานแห่งนั้นตั้งอยู่ และสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลทำเรื่องถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขออนุมัติกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เพื่อให้การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้น

5.1.2 การดำเนินการตามข้อ 5.1.1 ให้สำนักงานในต่างประเทศส่งสำเนาเรื่องให้ต้นสังกัด และกรมบัญชีกลางทราบ เพื่อจะได้ติดต่อบริษัทประกันชีวิตกับกระทรวงการต่างประเทศต่อไป

5.1.3 การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น ให้จ่ายเฉพาะลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดให้จ่ายเงินตามประเพณีท้องถิ่น เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันคริสต์มาส หรือวันตรุษของแต่ละประเทศเหล่านั้น ฯลฯ ลูกจ้างที่ออกจากราชการเนื่องจากตาย ลาออก หรือเกษียณ อายุก่อนวันที่จะถึงกำหนดจ่ายเงินตามประเพณีท้องถิ่น จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลดังกล่าว

5.2 การขออนุมัติจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินทดแทน หรือเงินชดเชย

5.2.1 ประเทศใดที่มีกฎหมาย หรือประเพณีท้องถิ่นกำหนดให้มีการจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินทดแทน หรือเงินชดเชย ให้ส่วนราชการขออนุมัติโดยตรงต่อกระทรวงการคลัง เป็นราย ๆ ไป

5.2.2 การขออนุมัติจะต้องแนบกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่นที่กำหนดให้จ่ายเงินดังกล่าวของประเทศนั้น ๆ และคำแปลในภาคภาษาไทย พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการคำนวณจำนวนเงินดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

6. กรณีจำเป็นในการจ้างลูกจ้างโดยฉับพลัน เพื่อมิให้ราชการเกิดความเสียหาย ก่อนขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

6.1 กรณีเปิดสำนักราชการใหม่ในต่างประเทศ และเป็นกรณีรีบด่วนที่ไม่อาจขอทำความตกลงอัตราค่าจ้างลูกจ้างกับสำนักงานประมาณ ได้ทันก่อนที่เจ้าหน้าที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าสำนักงานนั้นจะจ้างลูกจ้างเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็น และในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับค่าจ้างท้องถิ่นเป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน นับแต่วันจ้างก็ได้ แล้วรีบเสนอขออนุมัติอัตราค่าจ้าง และขออนุมัติการจ้างตามหลักการโดยด่วน

6.2 กรณีที่ตำแหน่งว่างลง และสำนักงานไม่อาจหาจ้างลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ กับทั้งมีความจำเป็นแท้จริงที่จะต้องจ้างลูกจ้างเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวโดยรีบด่วน เพราะไม่มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ

ที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ชั่วคราวได้ หากไม่จ้างจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นมียอำนาจจ้างลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ตามความจำเป็นในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นที่พอจะหาจ้าง ไปก่อนได้ การจ้างกรณีนี้จะต้องมีระยะเวลาจ้างไม่เกิน 3 เดือนนับแต่วันจ้าง แล้วรีบเสนอขออนุมัติการจ้างตามหลักการโดยด่วน

6.3 การผ่อนผันให้จ้างลูกจ้างไปก่อน ตามข้อ 6.1 และ 6.2 หัวหน้าสำนักงานในต่างประเทศจะต้องแจ้งเงื่อนไขให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไว้ด้วยว่า เป็นการจ้างตามอำนาจที่มีอยู่ในระยะ 3 เดือนเท่านั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามผลการอนุมัติของกระทรวงการคลัง อัตราค่าจ้างก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามนั้น

7. การเพิ่มค่าจ้าง

7.1 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยอนุโลม เว้นแต่กรณีการเพิ่มค่าจ้างประจำปีแก่ลูกจ้างประจำที่ครบเกษียณอายุและได้รับอัตราค่าจ้างยังไม่เต็มขั้นสูงของตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้าง

สำหรับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่าหนึ่งขั้น ให้ใช้โควตาร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทั้งหมด

7.2 ให้ส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศที่อยู่ในหลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปี ตามบัญชีลูกจ้างชั่วคราว (ในต่างประเทศ) ของปีที่ล่วงมาแล้วไปก่อนหนึ่งขั้น โดยให้ส่งสำเนาคำสั่งเพิ่มค่าจ้างของผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างไปให้กรมบัญชีกลาง พร้อมกับฎีกาเบิกค่าจ้างประจำเดือนตุลาคม แต่อย่างช้าไม่เกินเดือนธันวาคมของแต่ละปีงบประมาณ หากไม่สามารถส่งสำเนาคำสั่งเพิ่มค่าจ้างภายในกำหนดดังกล่าว จะเบิกจ่ายเพิ่มค่าจ้างหนึ่งขั้นไปก่อนได้รับอนุมัติบัญชีลูกจ้างชั่วคราว (ในต่างประเทศ) มิได้

8. การลา

ในรอบปีงบประมาณหนึ่ง ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาหยุดราชการ และการลาพักผ่อนประจำปีได้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำภายในประเทศโดยอนุโลม เว้นแต่มีกฎหมาย หรือ ประเพณีท้องถิ่นของแต่ละประเทศกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ก็ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

9. การดำเนินการนอกเหนือจากแนวทางปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ให้ขอทำความตกลงกับ

กระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
พนัส สิมะเสถียร
(นายพนัส สิมะเสถียร)
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองอนุมัติจ่าย 1
โทร. 2215856

ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ~~๒๕๒๖~~

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖"

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างของส่วนราชการ

ข้อ ๓. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๔. โทษยกเลิก

(๑) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๑๒

(๒) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๑๓

(๓) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๑๗

(๔) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๒๑

(๕) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๒๑

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือความตกลงอื่นใดในส่วนที่ขัดแย้งกับระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๕. ในระเบียบนี้

"ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนกลาง ในส่วนภูมิภาค หรือในต่างประเทศ

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

"เวลาทำงานปกติ" หมายความว่า เวลาทำงานของทางราชการ หรือเวลาอื่นใดที่ส่วนราชการเจ้าของงานกำหนดให้เป็นเวลาทำงานปกติ

"วันหยุดประจำสัปดาห์" หมายความว่า วันอาทิตย์ หรือวันอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะของงานส่วนราชการใดจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มขึ้นอีก ๑ วัน ก็ได้

"วันหยุดพิเศษ" หมายความว่า วันหยุดที่ทางราชการประกาศเป็นวันหยุดราชการนอกจากวันหยุดประจำสัปดาห์

"ค่าจ้างอัตราปกติ" หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างสำหรับการปฏิบัติงานปกติ

"ค่าจ้างรายเดือน" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

"ค่าจ้างรายวัน" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายวันในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

"ค่าจ้างรายชั่วโมง" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

"ค่าจ้างนอกเวลา" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมง เนื่องจากต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าจ้างในวันหยุด" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมง กรณีสั่งให้ปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

"ค่าอาหารนอกเวลา" หมายความว่า ค่าอาหารนอกเวลาที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างรายเดือน เนื่องในการปฏิบัติงานนอกเวลา หรือปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

"เงินช่วยพิเศษ" หมายความว่า เงินช่วยเหลือค่าทำศพของลูกจ้างที่จ่ายในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ

"ห้องดินอื่น" หมายความว่า จังหวัดอื่นใดที่มีไซจังหวัดซึ่งเป็นสถานที่ทำงานปกติ

"ศึกษา" หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัย ตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ไ้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยกฏานั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและการฝึกอบรม หรือการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือออกจากการศึกษานั้นด้วย

"ฝึกอบรม" หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์
 ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มีภาระรับผิดชอบ หรือประกาศนียบัตร
 วิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการนั้นและหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำ
 ก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย
 "ครูงาน" หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์ ด้วยการ
 สังเกตการณ์

"ปฏิบัติการวิจัย" หมายความว่า การทำงานวิจัยเพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้
 ประโยชน์ของสถาบัน หรือหน่วยงานโดยตรง แต่ไม่รวมถึงการวิจัยตามลักษณะของการศึกษา หรือฝึกอบรม
 "ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อความทั่วไป

ข้อ ๖. ห้ามส่งลูกจ้างไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น เว้นแต่ในกรณีจำเป็นแท้จริงที่ต้องใช้
 ความรู้ ความชำนาญพิเศษ หรือความไว้วางใจในลูกจ้างนั้น ๆ และไม่อาจหาจ้างได้ในท้องถิ่นอื่น

ข้อ ๗. การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์
 หรือในวันหยุดพิเศษ ซึ่งจะต้องจ่ายค่าจ้างนอกเวลา หรือค่าจ้างในวันหยุด หรือค่าอาหารนอกเวลา
 ให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นและรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ ๘. การจ้างลูกจ้าง การขอเพิ่มค่าจ้าง และการจ่ายเงินอื่นใดตามประเพณีท้องถิ่น
 ให้แก่ลูกจ้างของส่วนราชการที่อยู่ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด หรือ
 ที่ได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลัง

ข้อ ๙. ส่วนราชการใดจำเป็นต้องมีระเบียบหรือข้อบังคับเป็นการภายในซึ่งไม่ขัดหรือแย้ง
 กับระเบียบนี้ก็ได้ให้กระทำได้ แล้วแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบ

ข้อ ๑๐. ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้กระทรวง
 การคลังเป็นผู้วินิจฉัย

ถ้าส่วนราชการนั้นไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของกระทรวงการคลัง ก็ให้เสนอคณะกรรมการ
 วินิจฉัยชี้ขาด

การจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติ ค่าจ้างนอกเวลา และกำหนดวันทำงาน

ข้อ ๑๑. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างในวันทำงานปกติ ค่าจ้างนอกเวลา และกำหนดเวลา
 ทำงานให้เป็นไปดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน

ก. กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน ปกติให้เริ่มจ่ายในวันทำการสุดท้ายของเดือน ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไปก็ให้ทำได้ แต่ต้องไม่เกินวันที่ ๑๕

ข. กำหนดเวลาทำงานปกติให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ แต่ส่วนราชการใดมีเหตุพิเศษจะกำหนดเวลาทำงานปกติไว้เกินกว่าก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสี่ป้าทละ ๔๔ ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

ค. การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

ก. กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้งก็ให้ทำได้

ในกรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ปกติให้เริ่มจ่ายในวันทำการสุดท้ายของเดือน ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนถัดไปก็ให้ทำได้ แต่ต้องไม่เกินวันที่ ๑๕

ในกรณีที่จ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง ให้ส่วนราชการกำหนดวันเริ่มจ่ายได้ตามความเหมาะสม

ข. เวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงาน ส่วนราชการเจ้าของงานเป็นผู้กำหนด แต่จะต้องมีเวลาทำงานโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติวันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมง (ไม่รวมเวลาหยุดพัก) และสี่ป้าทหนึ่งไม่เกิน ๔๔ ชั่วโมง ทั้งนี้ ให้ถือวันหยุดพิเศษ วันลาป่วย วันลาภักจ และวันลาพักผอนประจำปี ที่ได้รับค่าจ้างเต็มเสมือนเป็นเวลาทำงาน ส่วนเวลาทำงานที่เกิน ๔๔ ชั่วโมง ถือเป็นการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ ซึ่งให้จ่ายค่าจ้างได้ในอัตรา ๑๒๕ เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างอัตราปกติ

สำหรับลูกจ้างรายวันให้ถือเกณฑ์เวลาทำงานตามที่กำหนดในวรรคก่อนเศษของวันให้คิดค่าจ้างตัวเฉลี่ยให้เป็นรายชั่วโมง ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดเวลาทำงานสำหรับ ๑ วัน เป็นอย่างอื่น ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ ๑๒. การจ่ายค่าจ้างในกรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่จ่ายค่าจ้าง สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือนจ่ายตามข้อ ๑๑(๑) ก.

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีก ๑ เท่าของค่าจ้าง

อัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

การจ่ายค่าจ้างในกรณีส่งลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น

ข้อ ๑๔. การจ่ายค่าจ้างในกรณีส่งลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นตามนัยข้อ ๖. ให้ต่อปฏิบัติงานนี้

(๑) ในระยะเวลาระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือเดินทางกลับสถานที่ทำงาน หรือสถานที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็วันทำงานปกติ หรือนอกเวลา หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ ไม่มีการจ่ายค่าจ้างนอกเวลา หรือค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ ๑๒(๒) และข้อ ๑๓(๒)

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่คนรถ คนเรือ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่เดินทางครบกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันแล้ว หากยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปอีกสำหรับวันนั้น ให้จ่ายค่าจ้างนอกเวลาได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑ (๒) ข.

(๓) การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติก็ดี การปฏิบัติงานนอกเวลาก็ดี การปฏิบัติงานในวันหยุดก็ดี หรือในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษก็ดี ให้จ่ายค่าจ้างได้ตามเกณฑ์ที่เคยจ่ายเสมือนปฏิบัติงาน หรือหยุดปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานปกติ เว้นแต่ในกรณีที่มิได้ปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าจ้างให้ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

การจ่ายค่าจ้างและเงินช่วยเหลือในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๕. ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการให้จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนวันถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๖. ให้จ่ายเงินอีกจำนวนหนึ่ง เรียกว่า "เงินช่วยเหลือ" เป็นจำนวน ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างปกติเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย ในกรณีลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ถือว่าลูกจ้างผู้นั้นมาปฏิบัติงานเต็มเดือน เป็นเกณฑ์คำนวณเงินช่วยเหลือ

ลูกจ้างประจำซึ่งถูกสั่งพักราชการผู้ใดถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลาง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาวินิจฉัยจ่ายค่าจ้างให้ตามข้อ ๓๒ เป็นจำนวนเท่าใด ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนวันถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ให้จ่ายเงินช่วยเหลือให้อีกจำนวนหนึ่ง เป็นจำนวน ๓ เท่า ของจำนวนค่าจ้างนั้น

ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างราชการ ให้จ่ายค่าจ้างให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงาน และไม่มี การจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ ๑๓. ค่าจ้างที่จ่ายตามข้อ ๑๕. เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยครอบครัวและมรดก

ข้อ ๑๔. เงินช่วยเหลือตามข้อ ๑๖. ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างได้แสดงเจตนาระบุไว้ เป็นหนังสือตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ถ้าลูกจ้างผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ตามวรรคแรกหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างผู้ตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ได้ตายไปเสียก่อน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับดังนี้ กังต่อไปนี้

(๑) คู่สมรส

(๒) บุตร

(๓) บิดามารดา

(๔) ผู้ที่อยู่ในการอุปการะของผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีอุปการะ และ ความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ ซึ่งเจ้ากระทรวงที่ลูกจ้างสังกัดอยู่เห็นว่ามีหลักฐานแสดงไว้ว่า เป็นผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย

(๕) ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์จนถึงบิดามารดากับบุตร ซึ่งเจ้ากระทรวงที่ลูกจ้างสังกัดอยู่เห็นว่ามีหลักฐานแสดงไว้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตาย

เมื่อปรากฏว่ามีบุคคลในลำดับก่อนดังกล่าวในวรรคสอง บุคคลนั้นมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือ แต่ในลำดับเดียว ผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ

ถ้าบุคคลดังกล่าวข้างต้นไม่มีตัวมาขอรับภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย การจ่ายเงินช่วยเหลือก็เป็นอันไม่ต้องจ่าย

ในกรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพลูกจ้างผู้ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการศพในเวลาอันควร ก็ให้ทางราชการหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือที่ต้องจ่ายตามระเบียบนี้ก็ได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

การจ่ายค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๑๕. ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลากิจ รวมทั้งลาไปต่างประเทศโดยได้รับค่าจ้าง อัตรากึ่งระหว่างลาไม่เกิน ๕๕ วัน แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา ไม่เกิน ๑๕ วัน

ข้อ ๑๖. ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตรากึ่งระหว่างลา ไม่เกิน ๖๐ วัน แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เห็นสมควรจะให้ลา ค่อยไปอีกก็ได้แต่ไม่เกิน ๖๐ วัน

ท่าการ ในกรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๕ วันท่าการ เว้นแต่
ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกหลังเดือนมีนาคม ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ให้นำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วย เพราะ
เหตุปฏิบัติราชการในส่วนที่เกี่ยวกับการลามาใช้บังคับกับลูกจ้างโดยอนุโลม

ข้อ ๒๑. ลูกจ้างประจำลาเนื่องจากการคลอดบุตรให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา
ไม่เกิน ๖๐ วัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ ๒๒. ลูกจ้างประจำผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบ
พิธีอภัย ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบท หรือจะลาไปประกอบพิธี
อภัย ณ เมืองเมกกะ แล้วแต่กรณี ให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๑๒๐ วัน
แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมง
ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ ๒๓. ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร
หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างการระดมพล หรือ
เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมนั้น แต่กำหนดระยะเวลาของการ
ดังกล่าวแล้วไม่มารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน ให้จ่ายค่าจ้างหลังจากนั้นไว้จนถึง
วันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่เหตุจำเป็นหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
จะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้ แต่คงไม่เกิน ๗ วัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและ
รายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีลูกจ้างชั่วคราวลาเข้ารับการฝึกวิชาการทหารให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน
๒ เดือน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม แล้วแต่กรณี
ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน ๓๐ วัน เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิ
ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีการลาตามสองวรรคดังกล่าวข้างต้น หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามขั้นยศ
ของคนที่ทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

ลูกจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการ
รับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดง
จำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับและวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เท่าที่จำเป็น
เพื่อประกอบการพิจารณา เว้นแต่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด
ประจำสัปดาห์

ข้อ ๒๔. ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องส่งให้ลูกจ้างประจำไปศึกษาในต่างประเทศเกี่ยวกับหน้าที่ราชการที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นปฏิบัติอยู่ โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปให้อยู่ในดุลพินิจของเจ้ากระทรวงที่ลูกจ้างสังกัดคือจะพิจารณาอนุญาต โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ส่วนราชการนั้น ๆ จะได้รับจากผลของการศึกษานั้น และไม่เป็นที่เสียหายแก่ส่วนราชการประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การให้ลูกจ้างประจำลาไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ให้นำระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๕. ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องส่งให้ลูกจ้างประจำไปฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานหรือไปปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับหน้าที่ราชการที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นปฏิบัติอยู่ โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปให้กระทำได้ โดยขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน หรือไปปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศที่มีระยะเวลารวมทั้งการเดินทางเกินกว่า ๑ ปี ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดทำสัญญาและสัญญาค่าประกันตนเองเกี่ยวกับลูกจ้างประจำลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ โดยได้รับค่าจ้าง

ข้อ ๒๖. การศึกษา การฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน หรือไปปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศของลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ ๒๗. การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๒๘. การลาครั้งวันในคอนเข้าหรือคอนบายของลูกจ้างให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

ข้อ ๒๙. การนับวันลาของลูกจ้าง การควบคุมวันลา และผู้มีอำนาจอนุญาตการลาแต่ละครั้งให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๐. การลาของลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ถึงข้อ ๒๘ ห้ามจ่ายค่าจ้าง

ข้อ ๓๑. การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาของลูกจ้างสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

การจ่ายค่าจ้างกรณีถูกสั่งพักราชการและอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

ข้อ ๓๒. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดโดยได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลัง

อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำระหว่างพักราชการไม่ถือเป็นอัตราว่าง

ลูกจ้างประจำผู้ใดตายในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายได้พิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการหรือตามระเบียบข้อบังคับที่กระทรวงกลาโหมกำหนดโดยได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังให้จ่ายเงินเดือนในระหว่างพักราชการอย่างไร ก็ให้จ่ายค่าจ้างตามที่วินิจฉัยนั้นจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย

ข้อ ๓๓. ให้นำความในข้อ ๓๒. มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ถูกระงับคำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก โดยอนุโลม

การจ่ายค่าจ้างที่มีใบปฏิบัติงานในกรณีอื่น

ข้อ ๓๔. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างผู้ที่มีใบปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบเกี่ยวกับลูกจ้างของส่วนราชการ

ลูกจ้างที่ขาด หรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดหรือหนีราชการ

ข้อ ๓๕. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๒๖

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์

(เปรม ติณสูลานนท์)

นายกรัฐมนตรี

ด่วนที่สุด
ที่ กค 0527.6/ว.114

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กท. 10400

10 ตุลาคม 2543

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2544

เรียน (1)

- อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0531/33123 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2529
2. หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0531/270 ลงวันที่ 22 มกราคม 2529
3. หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0531/4367 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2529
4. หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0531/908 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2536

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ
หมวดค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2544

ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ข้อ 8 กำหนดการจ้างลูกจ้าง การขอเพิ่มค่าจ้าง และการจ่ายเงินอื่นใดตามประเพณีท้องถิ่นให้แก่ลูกจ้าง
ของส่วนราชการที่อยู่ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด หรือที่ได้รับความตกลง
จากกระทรวงการคลัง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างในต่างประเทศของส่วนราชการมีความสะดวก
คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นมาตรฐานเดียวกัน การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการ
เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับมาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ กระทรวงการคลังอาศัย
อำนาจตามข้อ 8 แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ
ที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ ดังมีรายละเอียดตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2544 เป็นต้นไป
ขอแสดงความนับถือ

(นายวีระชัย ตันติกุล)

รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
สำนักบริหารการเบิกจ่ายเงิน
ส่วนบริหารงานบุคคลลูกจ้าง
โทรศัพท์ 2713119 โทรสาร 2713115

ข้อ 37 ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศนอกจากราชการ เมื่อ

(1) ตาย

(2) พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีอายุครบ 60 ปี

(3) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อ

ผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

(4) กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรให้ออกจากราชการ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(5) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งการให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้

(6) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้แล้วเสนอความเห็นให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(7) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หากปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุข้อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มี

การสอบสวนแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

ในกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการตามวรรคหนึ่งโดยไม่สอบสวนก็ได้

(8) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษตามข้อ 24 วรรคหนึ่งได้ แต่มีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกลสอบสวนนั้น ซึ่งถ้าให้ปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(9) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(10) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การลาออก การให้ออก หรือการเกษียณอายุของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ออกเป็นคำสั่งโดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้มอบหมาย วิธีการออกคำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ 7 - แบบ 8)

ข้อ 42 การขออนุมัติกระทรวงการคลังจ่ายเงินบำเหน็จ หรือเงินทดแทน หรือเงินชดเชยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคมบังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้าง ต้องจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวให้ส่วนราชการจัดทำประกันสังคมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงานทุกกรณีและเมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมดังกล่าวแล้วเพื่อมิให้เป็นการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันในการออกจากงานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกกรณี

(2) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม แต่ไม่บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศต้องเข้าประกันสังคม และมีกฎหมายแรงงานกำหนดให้มีการจ่ายเงินบำเหน็จในการออกจากงานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หน่วยงานจะเลือกทำประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ในการออกจากงานจากประกันสังคม หรือจะไม่ทำประกันสังคมและพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จในการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามกฎหมายแรงงานก็ได้ ให้พิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยถือหลักประหยัด และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกคนในหน่วยงาน โดยกรณีเลือกทำประกันสังคมก็ต้องดำเนินการตาม (1) และกรณีที่ไม่เลือกทำประกันสังคมก็ให้ดำเนินการตาม (3)

อนึ่ง สำหรับลูกจ้างรายเดิมที่เข้าระบบประกันสังคมแล้ว มีสิทธิที่จะอยู่ในระบบประกันสังคมต่อไป หรือจะเลือกตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสำหรับลูกจ้างรายใหม่ของหน่วยงาน ภายหลังจากที่หลักเกณฑ์นี้บังคับใช้แล้วก็ได้ หากลูกจ้างรายใดอยู่ในระบบประกันสังคมแล้วและเลือกแนวทางการจ่ายเงินบำเหน็จตามกฎหมายแรงงาน กระทรวงการคลังจะงดการจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง และให้ส่วนราชการส่งรายละเอียดการเลือกเข้าระบบประกันสังคม หรือตามกฎหมายแรงงานของลูกจ้างแต่ละรายให้กรมบัญชีกลางทราบ

(3) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือการประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงาน และกฎหมายแรงงานกำหนดให้มีการจ่ายเงินบำเหน็จในการออกจากงานกรณีต่าง ๆ แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามกรณีการออกจากงานที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ โดยไม่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลังอีก โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ และถือหลักประหยัด

(4) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงาน และไม่มีกฎหมายแรงงานกำหนดให้มีการ

จ่ายเงินบำเหน็จ หรือเงินทดแทน กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากการงาน แต่เพื่อความเป็นธรรมแก่ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ได้ปฏิบัติงานมานาน ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง โดย กระทรวงการคลังจะพิจารณาจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในกรณีขยับเลิกตำแหน่ง การให้ออก ลาออก หรือเกษียณอายุ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(4.1) กรณีทางราชการยุบตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน โดยมีใช้ความผิดของตัวลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือเกษียณอายุ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน ทหารด้วยสิบสอง เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวัน ให้นับเป็นหนึ่งเดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 6 เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(4.2) กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศลาออก

(4.2.1) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมา 5 ปี ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน 5 เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(4.2.2) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน 6 เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(5) ประเทศที่มีกฎหมายบังคับในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของแต่ละประเทศตามสัญญาจ้าง ซึ่งได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังแล้ว และในสัญญาจ้างดังกล่าวกำหนดให้มีการจ่ายเงินทดแทนและเงินอื่น กรณีออกจากงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจ่ายเงินทดแทนและเงินอื่นดังกล่าวตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลังในการจ่ายเงินดังกล่าว

(6) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ หรือเงินทดแทนตามหลักเกณฑ์(1)-(5) หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศดังกล่าวกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

(7) ให้ส่วนราชการพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จตาม(1)-(5) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเกษียณอายุครบ 60 ปี

เลขที่	๖๐๗.๒.๔
รับวันที่	
เวลา	

ที่ นร ๐๕๐๔/๑๗๕๗๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ศ.๒๕๖๕

๑๖ กันยายน ๒๕๕๖

รับวันที่	๑๙ ก.ย. ๒๕๕๖
เลขที่	๒๒๐๘๐

เรื่อง การพิจารณาเงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ที่ กต ๐๒๐๔/๕๗๕๗ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๑๕/๑๒๕๕๖
ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

ตามที่ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

๑. ให้กระทรวงการคลังผ่อนปรนให้ลูกจ้างชั่วคราวที่บรรจุก่อนวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๕ เมื่อมีกรณีการออกจากงาน จะได้รับการพิจารณาเงินบำเหน็จตามแนวทางเดิมที่กระทรวงการคลังได้เคยอนุมัติให้แก่อดีตลูกจ้างที่ออกจากงานก่อนหลักเกณฑ์ ๑ ปี ๒๕๕๕ มีผลบังคับใช้

๒. สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่บรรจุภายหลังวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๕ หากมีการออกจากงานในระหว่างที่การปรับปรุงหลักเกณฑ์ ๑ ยังไม่แล้วเสร็จ ก็ขอให้ยึดแนวทางการพิจารณาตามข้อ ๑

๓. กรณีประเทศใดมีกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่น ระบุให้มีการจ่ายเงินบำเหน็จนอกเหนือจากผลประโยชน์จากการทำประกันสังคม ก็ให้มีการพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จต่างหากจากผลประโยชน์จากการทำประกันสังคมด้วยความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๕ ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายกร ทัพพะรังสี) เป็นประธานกรรมการ พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว มีมติเห็นควรอนุมัติหลักการพิจารณาเงินบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศ ตามที่กระทรวงการต่างประเทศเสนอ ดังนี้

๑. ให้กระทรวงการคลังผ่อนปรนให้ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานในต่างประเทศที่บรรจุก่อนวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๕ เมื่อออกจากงานให้ใช้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ ปี ๒๕๒๙

/๒. ...

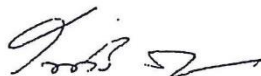
- ๒ -

๒. กรณีประเทศใดมีกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่น ระบุให้มีการจ่ายเงินบำเหน็จ ก็ให้มีการพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จเป็นกรณี ๆ ไป

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖ อนุมัติตามมติคณะกรรมการ กลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๕

จึงเรียนยืนยันมา ได้แจ้งให้กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ และสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางโฉมศรี อารยะศิริ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔

nat46_8_79

คำสั่ง

ที่ กค 0415 / 12586



กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กทม.10400

๑๘ กรกฎาคม 2546

เรื่อง การพิจารณาบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ
 เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ
 อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการฯ ส่วนมาก ที่ นร 0504 / 5450 ลงวันที่ 25 เมษายน 2546

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เกี่ยวกับกรณีกระทรวงการต่างประเทศขออนุมัติผ่อนปรนให้ลูกจ้างที่บรรจุก่อนวันที่ 3 มกราคม 2544 เมื่อออกจากงานให้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จตามแนวทางเดิมที่กระทรวงการคลังเคยอนุมัติ และสำหรับลูกจ้างที่บรรจุหลังวันที่ 3 มกราคม 2544 หากมีการออกจากงานในระหว่างที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์ใหม่ยังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จตามแนวทางเดิม รวมทั้งให้กระทรวงการคลังพิจารณาจ่ายบำเหน็จให้ลูกจ้างต่างหากจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคม ในกรณีที่ประเทศนั้น ๆ มีกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่นกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนดังนี้

1. โดยหลักการในเรื่องการจ่ายบำเหน็จให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมิได้มีระเบียบกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จแก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน แต่เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้ราชการไทยเป็นเวลานาน ประกอบกับในบางประเทศมีกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จแก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในส่วนการจ่ายบำเหน็จ เงินทดแทนหรือเงินชดเชย ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0531 / 33123 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2529 โดยให้ส่วนราชการขออนุมัติกระทรวงการคลังเป็นราย ๆ ไป และในการขออนุมัติจะต้องเสนอกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่นที่กำหนดให้จ่ายเงินดังกล่าวของประเทศนั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

เนื่องจากกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่นของแต่ละประเทศที่ส่วนราชการเสนอเพื่อพิจารณาขออนุมัติจ่ายบำเหน็จนั้น มีความหลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการไทยที่มีสำนักงานในต่างประเทศเป็นไปตามหลักกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น ประกอบกับเพื่อความชัดเจนและคล่องตัว กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2544 ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่ ๑๑๖ ที่ กค 0527.6 / ๑ 114 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2543 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2544 โดยให้ใช้กฎหมายแรงงานซึ่งกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงานโดยตรงของประเทศนั้นมาใช้พิจารณาจ่ายบำเหน็จแก่ลูกจ้าง และส่วนราชการไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

-2-

2. กรณีที่กระทรวงการต่างประเทศขออนุมัติ

2.1 การกำหนดหลักเกณฑ์ตามนัยข้อ 1 นั้น กระทรวงการคลังมีเจตนาอนุมัติให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ เพื่อให้การจ้างลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการไทยสอดคล้องกับหลักกฎหมายแรงงานของประเทศนั้น ๆ และเพื่อไม่ให้ส่วนราชการถูกร้องเรียนได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการไทยที่เข้าทำงานก่อนวันที่ 3 มกราคม 2544 ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์ใหม่มีผลบังคับใช้ ประกอบกับเพื่อมิให้กระทบสิทธิของลูกจ้างดังกล่าว จึงเห็นสมควรผ่อนปรนให้ลูกจ้างชั่วคราวที่เข้าทำงานก่อนวันที่ 3 มกราคม 2544 เมื่อออกจากงานได้รับการพิจารณาบำเหน็จตามแนวทางเดิมที่กระทรวงการคลังเคยอนุมัติ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0531/33123 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2529

2.2 สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่เข้าทำงานหลังวันที่ 3 มกราคม 2544 นั้น เนื่องจากเป็นการเข้าทำงานภายหลังหลักเกณฑ์ใหม่มีผลบังคับใช้ ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายบำเหน็จ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0527.6/ว 114 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2543

2.3 กรณีการจ่ายเงินอื่นตามกฎหมายหรือประเพณีท้องถิ่น นอกเหนือจากผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการประกันสังคมนั้น โดยหลักการกระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินดังกล่าวให้อีก เพราะถือว่าเป็นการจ่ายซ้ำซ้อน เนื่องจากนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่กฎหมายกำหนดแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม หากมีกฎหมายแรงงานกำหนดโดยเคร่งครัดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยจากการออกจากงาน นอกเหนือจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับผลประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมแล้ว กระทรวงการคลังก็พิจารณาให้จ่ายเงินชดเชยดังกล่าวอีกจำนวนหนึ่งได้เป็นกรณีพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำความเห็นของกระทรวงการคลังข้างต้นเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอก

(สุชาติ เชาววิทวัส)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กลุ่มงานพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทร. 0 2271 3116
โทรสาร 0 2271 3115

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอ้อวดี สุนทรวิภาต)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗๖

ภาคผนวก ค

หนังสือกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย ที่ 8521N/23DA ลงวันที่ 23 ตุลาคม ค.ศ. 2020

/Unofficial translation/

/National emblem/
MINISTRY OF FOREIGN
AFFAIRS OF THE RUSSIAN
FEDERATION

No. 8521-н/3да

The Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation presents its compliments to the Royal Thai Embassy to the Russian Federation and has the honor to ask to submit information about the number of locally hired employees who are the citizens of the Russian Federation and citizens of foreign states not accredited as the officers of the Embassy and inform the Ministry about the compliance, in accordance with Articles 33 and 41 of the Vienna Convention on Diplomatic Relations of 1961, with the Russian legislation in the sphere of labor relations, taxation and social security with regard to this category of individuals.

The Ministry avails itself of this opportunity to renew to the Embassy the assurances of its highest consideration.

/Seal/ Moscow, 23 October 2020

ROYAL THAI
EMBASSY
Moscow

№ 8521-н/Зге

Министерство иностранных дел Российской Федерации свидетельствует свое уважение Посольству Королевства Таиланд в Российской Федерации и имеет честь просить предоставить сведения о количестве принятых на месте наемных работников из числа граждан Российской Федерации и граждан иностранных государств, не аккредитованных в качестве сотрудников Посольства, а также информировать о соблюдении в соответствии со статьями 33 и 41 Венской конвенции о дипломатических сношениях 1961 года в отношении указанной категории лиц российского законодательства в сфере трудовых отношений, налогообложения и социального обеспечения.

Министерство пользуется случаем, чтобы возобновить Посольству уверения в своем весьма высоком уважении.



Москва, «23» октября 2020 года

ПОСОЛЬСТВУ КОРОЛЕВСТВА
ТАИЛАНД

г. Москва

Sen

ภาคผนวก ง

หนังสือกระทรวงการต่างประเทศรัสเซีย ที่ 8931 Dgp ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน ค.ศ. 2020

คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ

/ตราประทับ/

กระทรวงการต่างประเทศแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย

ที่ 8931 / Dgp

กระทรวงต่างประเทศสหพันธรัฐรัสเซียขอแสดงความชื่นชมสถานทูต องค์การระหว่างประเทศ และผู้แทนองค์การระหว่างประเทศ ที่ได้รับการรับรองในสหพันธรัฐรัสเซีย และขอแจ้งให้ทราบดังต่อไปนี้

ในบริบทของการปฏิบัติตามกฎระเบียบในอนุสัญญาเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการทูต ค.ศ. 1961 อนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล ค.ศ. 1963 อนุสัญญาและความตกลงด้านการกงสุลทวิภาคีต่างๆ เกี่ยวกับการพำนักอาศัยขององค์การระหว่างประเทศและตัวแทนองค์การระหว่างประเทศในดินแดนของสหพันธรัฐรัสเซีย ที่มีความเชื่อมโยงกับการเคารพกฎหมายและพระราชกฤษฎีกาของประเทศที่พำนักอาศัย กระทรวงต่างประเทศขอให้คณะผู้แทนทางทูตในเรื่องของการทำตามมาตรการของกฎหมายแรงงานของสหพันธรัฐรัสเซียในเรื่องของการว่าจ้างประชาชนสัญชาติรัสเซีย หรือชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในดินแดนของสหพันธรัฐรัสเซีย ที่ไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ของคณะผู้แทนทางการทูต และมีการคุ้มครองตามอำนาจศาล

ความเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายแรงงานมาตรา 11 แห่งสหพันธรัฐรัสเซีย กำหนดให้ นายจ้างทุกประเภท (ไม่ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรและรูปแบบของกฎหมาย) จำต้องปฏิบัติกับลูกจ้างตามมาตรการที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานแห่งสหพันธรัฐรัสเซียที่สอดคล้องกับสิทธิการจ้างงาน นอกจากนั้นการการปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวรวมไปถึงการว่าจ้างบุคคลต่างด้าว บุคคลไร้สัญชาติ องค์กรที่มีบุคคลต่างด้าวหรือบุคคลไร้สัญชาติ องค์กรระหว่างประเทศ หรือนิติบุคคลต่างชาติ เว้นแต่จะระบุเป็นอย่างอื่นโดยกฎหมายแรงงานฉบับดังกล่าว หรือกฎหมายสหพันธรัฐอื่น ๆ หรือข้อสัญญาระหว่างประเทศแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย

ในการว่าจ้างงาน คณะผู้แทนทางการทูตในฐานะนายจ้าง จำต้องเซ็นสัญญาการจ้างงานกับลูกจ้างทุกคน ทำเอกสารเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรณีฉุกเฉิน การเปลี่ยนแปลง และการหยุดจ้างงานตามข้อเรียกร้องของกฎหมายแรงงานแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย นายจ้างจักนำลูกจ้างเข้าสู่ระบบการเสียภาษี

คำแปลอย่างไม่เป็นทางการ

และกองทุนนอกงบประมาณ (Extrabudgetary Funds) รวมไปถึงการครอบคลุมการจ่ายค่าประกัน
ประจำเดือนให้แก่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ตามองค์กฏที่เกี่ยวข้องแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย

ความเกี่ยวเนื่องกับบท 34 กฎหมายภาษีแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย มีการเปลี่ยนแปลงอัตรา
ค่าธรรมเนียมประกันดังนี้

- กองทุนเงินบำนาญแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย - 22 เปอร์เซ็นต์
- ประกันสุขภาพ (Medical insurance) แห่งกองทุนสหพันธรัฐ - 5.1 เปอร์เซ็นต์
- กองทุนประกันสังคม - 2.9 เปอร์เซ็นต์
- ค่าธรรมเนียมประกันจากอุบัติเหตุและโรคจากอาชีพ - 0.4 เปอร์เซ็นต์

ค่าประกันของกองทุนแรงงาน รวมทั้งหมด 30.4 เปอร์เซ็นต์

ค่าใช้จ่ายดังกล่าว คณะผู้แทนทางทูตในฐานะนายจ้างจึงต้องเตรียมและแสดงเอกสารที่มี
รายละเอียดของการส่งจ่ายไปยังระบบการเสียภาษีและกองทุนนอกงบประมาณตามแบบฟอร์มและ
ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานแห่งสหพันธรัฐรัสเซีย

ข้อพิพาทจากสัญญาว่าจ้างงานจะพิจารณาตามมาตรฐานกฎหมายแรงงานและประมวลกฎหมาย
วิธีพิจารณาความแพ่งแห่งสหพันธรัฐรัสเซียจากกฎหมายสหพันธ์ ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2015 เลขที่ 297-
F3 ว่าด้วย "เกี่ยวกับความคุ้มครองตามอำนาจศาลแก่รัฐต่างด้าว และทรัพย์สินของรัฐต่างด้าวในสหพันธรัฐ
รัสเซีย"

หากต้องการการชี้แจงเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความข้างต้น กระทรวงการต่างประเทศขอแนะนำให้
ติดต่อทางบริษัท Inprekadyr แห่ง GlavUpDK สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ

กระทรวงต่างประเทศขอใช้โอกาสนี้เพื่อแสดงความเคารพต่อการพิจารณาของสถานทูต องค์กร
ระหว่างประเทศ และผู้แทนองค์การระหว่างประเทศ ที่ได้รับการรับรองในสหพันธรัฐรัสเซีย

/ตราประทับ/ มอสโก 17 พฤศจิกายน 2020

Unofficial translation

(Emblem)
**MINISTRY OF FOREIGN
AFFAIRS OF RUSSIAN
FEDERATION**

No. 8931/ Dgp

804
25 Nov 63
/4e

The Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation presents its compliments to Embassies, International Organisations and Representative Offices of International Organisations accredited to the Russian Federation and has the honour to convey the following.

In the context of execution of the relevant regulations of the Vienna Convention on Diplomatic Relations of 1961, the Vienna Convention on Consular Relations of 1963, bilateral consular conventions and agreements about conditions of stay of International Organisations and Representative Offices of International Organisations on the territory of the Russian Federation related to requirement to respect laws and decrees of the receiving state, the Ministry draws attention of the Diplomatic Missions to necessity to comply with norms of the labour legislation of the Russian Federation when employing Russian citizens or citizens of other states on the territory of the Russian Federation, who are not accredited as employees of missions having the right to privileges and immunities.

To EMBASSIES, INTERNATIONAL
ORGANISATIONS AND REPRESENTATIVE
OFFICES OF INTERNATIONAL
ORGANISATIONS

Moscow

900 1000 1000 1000
26 Nov 63
November

Unofficial translation

In accordance with the Article 11 of the Labour Code of the Russian Federation all employers (regardless of their organisational and legal forms) in labour relations or other directly related to them relations with employees must abide by the regulations of the labour legislation and other acts containing norms of the labour law. In addition to that, on the territory of the Russian Federation the rules established by the labour legislation and other acts containing norms of the labour law apply to labour relations with engagement of foreign citizens, stateless persons, organisations created or established by foreign citizens, stateless persons or with their engagement, international organisations and foreign legal persons, unless otherwise provided by the current Code, other federal laws or international treaty of the Russian Federation.

By employing, Diplomatic Missions as employers must conclude employment contracts with all workers, arrange mandatory personnel related documents regarding emergence, change and termination of labour relations with employed workers, in accordance with requirements of the Russian labour legislation, register themselves as employer in a tax body and extrabudgetary funds of the Russian Federation, as well as monthly pay mandatory insurance contributions to the relevant funds of the Russian Federation for all such workers.

In accordance with Chapter 34 of the Tax Code of the Russian Federation in 2020 the following tariffs of the insurance contributions are applied:

- to the Pension Fund of the Russian Federation – 22%;
- to the Federal Compulsory Medical Insurance Fund – 5.1%;
- to the Social Insurance Fund – 2.9%;
- The insurance tariff against accidents and occupational diseases at work – 0.4%.

In total, the volume of insurance contributions makes up 30.4% of the employee wages fund.

By paying the insurance contributions, Diplomatic Missions as employers must prepare and present reports on these payments according to the form and periods provided by the Russian legislation to tax bodies and extrabudgetary funds.

Unofficial translation

The labour disputes are considered in accordance with the regulations of the Labour and Civil Procedural Codes of the Russian Federation taking into account norms of the Federal Law dated 3 November 2015 No.297-FZ “On Jurisdictional immunities of a foreign state and the property of a foreign state in the Russian Federation”.

For additional clarifications on the entire range of issues presented, the Ministry recommends to address to the branch of the Main Administration for Service to the Diplomatic Corps (GlavUpDK) under the Ministry – the firm “Inpredkadry” (www.inpredkadry.ru)

The Ministry avails itself of this opportunity to renew to Embassies, International Organisations and Representative Offices of International Organisations accredited to the Russian Federation the assurances of its highest consideration.

(Seal) Moscow, 17 November 2020



**МИНИСТЕРСТВО
ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ 8931 /ДГП

Министерство Иностранных Дел Российской Федерации свидетельствует свое уважение Посольствам, Международным Организациям и Представительствам Международных Организаций, аккредитованным в Российской Федерации, и имеет честь сообщить следующее.

В контексте выполнения соответствующих положений Венской конвенции о дипломатических сношениях 1961 года, Венской конвенции о консульских сношениях 1963 года, двусторонних консульских конвенций и соглашений об условиях пребывания Международных Организаций и Представительств Международных Организаций на территории Российской Федерации, касающихся предписания уважать законы и постановления государства пребывания, Министерство обращает внимание дипломатических миссий на необходимость соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации при найме на работу российских граждан или находящихся на территории России граждан других государств, не аккредитуемых в качестве сотрудников миссий, имеющих право на привилегии и иммунитеты.

**ПОСОЛЬСТВАМ,
МЕЖДУНАРОДНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ
И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАМ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

г.Москва

В соответствии со статьей 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (независимо от их организационно-правовых форм) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Кроме того, на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Осуществляя найм, дипломатические миссии в качестве работодателей должны заключать со всеми работниками трудовые договоры, оформлять обязательные кадровые документы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений с нанятыми работниками, в соответствии с требованиями российского трудового законодательства, вставать в качестве работодателя на учет в налоговом органе и во внебюджетных фондах Российской Федерации, а также ежемесячно производить за всех таких работников уплату обязательных страховых взносов в соответствующие фонды Российской Федерации.

В соответствии с Главой 34 Налогового кодекса Российской Федерации в 2020 году применяются следующие тарифы страховых взносов:

– в Пенсионный фонд Российской Федерации – 22%;

- в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 5,1%;
- в Фонд социального страхования – 2,9%;
- страховой тариф от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве – 0,4%.

Всего объем страховых взносов составляет 30,4% от фонда оплаты труда работников.

Производя уплату страховых взносов, дипломатические миссии как работодатели обязаны готовить и предоставлять в налоговые органы и внебюджетные фонды отчетность об уплате данных платежей по форме и в сроки, предусмотренные российским законодательством.

Трудовые споры рассматриваются в соответствии с положениям Трудового и Гражданского процессуального кодексов Российской Федерации с учетом норм Федерального закона от 3 ноября 2015 года №297-ФЗ «О юрисдикционных иммунитетах иностранного государства и имущества иностранного государства в Российской Федерации».

За дополнительными разъяснениями по всему комплексу изложенных вопросов Министерство рекомендует обращаться в филиал Главного производственно-коммерческого управления по обслуживанию дипломатического корпуса (ГлавУпДК) при Министерстве – фирму «Инпредкадры» (www.inpredkadry.ru).

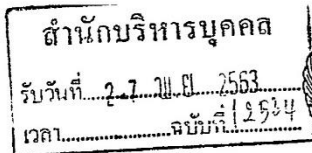
Министерство пользуется случаем, чтобы возобновить Посольствам, Международным Организациям и Представительствам Международных Организаций, аккредитованным в Российской Федерации, уверения в своем весьма высоком уважении.



Москва, 17 ноября 2020 года

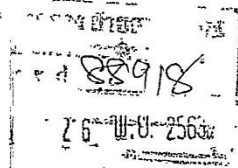
ภาคผนวก จ

การขออนุมัติจ้างบริษัทจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของ สอท. ณ กรุงมอสโก



 วันที่ ๐๔๒๐/ ๕๙๑๓๓





 กรมบัญชีกลาง

 ถนนพระรามที่ ๒ กทม. ๑๐๔๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง การขอหารือว่าจ้างบริษัทเพื่อบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก

เรียน ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

- อ้างถึง ๑. หนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ด่วน ที่ กต ๐๒๐๘/๑๙๑๐ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
- ๒. หนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ด่วนมาก ที่ กต ๐๒๐๘/๘๘๑๖ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ขอหารือกรณีสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก มีความประสงค์ จะว่าจ้างบริษัทเพื่อให้บริการด้านการบริหารบุคคลของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก ถึงแม้จะไม่มี กฎหมายกำหนดให้ต้องว่าจ้างก็ตาม เนื่องจากกฎหมายท้องถิ่นมีความซับซ้อน จึงจะว่าจ้างบริษัทเอกชนภายใต้ กระทรวงการต่างประเทศรัสเซียซึ่งมีความเชี่ยวชาญให้มาบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การจัดทำสัญญา จ้างงาน การจัดหาและการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว การลงทะเบียนลูกจ้างท้องถิ่นในระบบกฎหมายท้องถิ่น ของสหพันธรัฐรัสเซีย การลงทะเบียนลูกจ้างท้องถิ่นในระบบประกันสังคม การคำนวณเงินเดือน การหักเงินเดือน และการจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว การสอบสวนวินัยลูกจ้างท้องถิ่น และการบริหารจัดการลูกจ้างท้องถิ่นรายใหม่ ในกรณีที่ลูกจ้างท้องถิ่นรายเดิมถูกไล่ออกหรือยกเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งการว่าจ้างดังกล่าวจะจัดทำเป็นสัญญาจ้าง ๒ ฉบับ คือ สัญญาจ้างระหว่างสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก กับบริษัท และสัญญาจ้างระหว่างบริษัท กับลูกจ้างชั่วคราว (ในส่วนี้บริษัทจะไปจัดทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างชั่วคราวเอง) ดังนั้น จึงขอหารือว่าการจัดทำ สัญญาจ้าง ทั้ง ๒ ฉบับ จะต้องได้รับการอนุมัติจากกรมบัญชีกลางหรือไม่ อย่างไร เนื่องจากหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบประมาณรายจ่ายชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑ วรรค ๒ กำหนดว่า กรณีประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่น กำหนดการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน นั้น

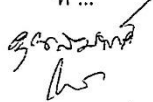
กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้วขอเรียน ดังนี้

- ๑. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ของส่วนราชการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๕ (๑) กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการในต่างประเทศตามข้อ ๔ เบิกจ่ายค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารงานของส่วนราชการ รายการการจ้างเอกชนดำเนินงานของส่วนราชการ ได้เท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ของทางราชการในการดำเนินงาน ตามภารกิจปกติ หรือตามนโยบายของทางราชการ กรณีที่การจ้างเอกชนดำเนินงานของส่วนราชการมีลักษณะ เป็นการจ้างทำของ ซึ่งมุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาจ้าง งานที่จ้างจึงเป็นงาน



 กรมบัญชีกลาง

ที่ ...



 ๒๐ ๑๑-๒๖

- ๒ -

ที่ส่วนราชการซื้อบริการจากผู้รับจ้างเป็นรายชิ้น โดยส่วนราชการผู้ว่าจ้างจะไม่มีอำนาจควบคุมบังคับบัญชา หรือสั่งการในการทำงานนอกเหนือจากสัญญาจ้าง วิธีการจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายจากงบดำเนินงาน ลักษณะค่าใช้จ่ายดัง นั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การจ้างบริษัทเอกชนภายใต้กระทรวงการต่างประเทศรัสเซียเพื่อให้การบริการ ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นการจ้างในลักษณะสัญญาจ้างทำของตามหลักเกณฑ์การจ้างเอกชนดำเนินงาน ของส่วนราชการดังกล่าวข้างต้น ก็อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการในต่างประเทศที่จะเบิกจ่ายได้เท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังฯ ดังกล่าว โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๒. หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร ราชการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑ วรรค ๒ กำหนดว่า การจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน โดยสัญญาจ้างดังกล่าวเป็นการจัดทำระหว่างส่วนราชการกับลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งถือเป็นบุคลากรภาครัฐ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก ดังนั้น กรณีการจัดทำสัญญาจ้างระหว่าง บริษัทกับลูกจ้างชั่วคราว จึงไม่สามารถดำเนินการได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

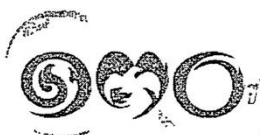


(นางแก้วกาญจน์ วสุพรพงศ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๔

โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๕๒



กรมบัญชีกลาง

ภาคผนวก ฉ

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ
งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. 2560

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว
ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๕๖๐

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

คำนำ

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ หมวดค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน โดยที่หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และในบางเรื่องได้มีการมอบอำนาจให้ส่วนราชการถือปฏิบัติหลาย ๆ เรื่องยังไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ ขาดความคล่องตัวและส่วนราชการมีปัญหาในทางปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับความสะดวก คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการ เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ กระทรวงการคลังจึงได้ดำเนินการรวบรวมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมาประมวลไว้เป็นฉบับเดียวกัน พร้อมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะมี ความสะดวก คล่องตัว ตลอดจนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กรมบัญชีกลาง

กระทรวงการคลัง

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๑ การบรรจุและแต่งตั้งของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้บรรจุในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและให้ออกเป็นคำสั่งโดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการออกคำสั่งดังกล่าวให้เป็นไปตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๑ - แบบ ๔) ทั้งนี้ ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

กรณีประเทศไทยมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังก่อน การออกคำสั่งการบรรจุและแต่งตั้งให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒ การบรรจุและแต่งตั้งกรณีดังต่อไปนี้ ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เอง โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง ดังนี้

(๑.๑) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่

(๑.๒) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเทียบได้ตรงกันกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

(๑.๓) กรณีค่าจ้างในตำแหน่งเดิมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นไม่มีอัตราค่าจ้างที่เทียบได้ตรงกันกับอัตราค่าจ้างของตำแหน่งใหม่ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าของตำแหน่งใหม่

(๒) การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ให้พิจารณาเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งใหม่ครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งใหม่ โดยจะต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือแสดงความยินยอมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ประสงค์จะไปดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งต่ำกว่าเดิมเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนอกเหนือจากข้อ (๑) - (๒) ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อนดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๓ กรณีจำเป็นในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศโดยฉับพลัน เพื่อมิให้ราชการเกิดความเสียหายก่อนขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๑) กรณีเปิดสำนักงานใหม่ในต่างประเทศ และเป็นกรณีรีบด่วนที่ไม่อาจขอทำความตกลงอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศกับสำนักงาน ก.พ. ได้ทันก่อนที่เจ้าหน้าที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าสำนักงานนั้นจะจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นและในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันจ้างก็ได้ แล้วรีบเสนอขออนุมัติอัตราค่าจ้างจากสำนักงาน ก.พ.

(๒) กรณีที่ตำแหน่งว่างลง และสำนักงานไม่อาจหาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแทนตำแหน่งที่ว่างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้กับทั้งมีความจำเป็นแท้จริงที่จะต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวโดยรีบด่วน เพราะไม่มีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ชั่วคราวได้ หากไม่จ้างจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นมีโอกาสจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ตามความจำเป็นในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามระดับอัตราค่าจ้างของท้องถิ่นที่พอจะหาจ้างไปก่อนได้ การจ้างกรณีนี้จะต้องมีระยะเวลาจ้างไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันจ้าง แล้วรีบเสนอขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งกับกระทรวงการคลัง

(๓) การผ่อนผันให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศไปก่อนตาม (๑) และ (๒) หัวหน้าสำนักงานจะต้องแจ้งเงื่อนไขให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทราบล่วงหน้าไว้ด้วยว่าเป็นการจ้างตามอำนาจที่มีอยู่ในระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน เท่านั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างตามผลการอนุมัติของกระทรวงการคลัง อัตราค่าจ้างก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามนั้น

ทั้งนี้ การขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่วนราชการต้องจัดทำรายละเอียดของข้อมูลส่งให้กระทรวงการคลังเพื่อพิจารณา โดยจัดทำคำแปลเป็นภาษาไทยอย่างเป็นทางการ ดังนี้

- ชื่อ-นามสกุล ชื่อตำแหน่งและอัตราค่าจ้างของผู้ที่ประสงค์จะจ้าง
- เหตุผลความจำเป็นในการขออนุมัติจ้างในอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ขั้นสูง ขั้นวิ้ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อนุมัติให้ปรับอัตราค่าจ้างครั้งล่าสุด (ถ้ามี)
- คุณสมบัติอื่นของผู้ที่จะจ้าง ซึ่งนอกเหนือจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- บัญชีอัตราค่าจ้างท้องถิ่น หรือหลักฐานแสดงอัตราค่าจ้างท้องถิ่น
- อัตราค่าจ้างของตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกับตำแหน่งที่ขอทำความตกลงของประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศนั้นๆ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีประเทศใดที่หน่วยงานรัฐบาลกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งบุคลากรภาครัฐที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงไว้ ให้หัวหน้าสำนักงานนั้นพิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หน่วยงานรัฐบาลของประเทศนั้นกำหนด โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ต้องเป็นการจ้างที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ชั้น

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการเบิกจ่ายค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ การจัดทำบัญชีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๓

ข้อ ๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๙ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาวินัย และป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์นี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๒๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดขั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๒๑ การลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยานาบท โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด ตามตัวอย่างคำสั่ง (แบบ ๕ - แบบ ๘)

ข้อ ๒๒ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ หรือข้อ ๒๔ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม และอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา โดยการสอบสวนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจการลงโทษ ๓ ระดับ คือ

- (๑) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๑ เดือน
- (๒) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๒ เดือน
- (๓) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละ ๕ และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือลดขั้นค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ขั้น

ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในสถานโทษและอัตราทอษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามดุลพินิจของส่วนราชการ

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออกตามวรรคหนึ่ง หากเข้าเงื่อนไขการจ่ายเงินบำเหน็จฯ ในเรื่องการออกจากราชการ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จฯ เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะดำเนินการตามข้อ ๒๔ โดยไม่สอบสวนก็ได้ ซึ่งกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นดังนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๖ ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างที่นอกเหนือจากข้อ ๕ - ๒๕ การพิจารณาและดำเนินการให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๗ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อนขั้นนั้น โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะจนเกิดผลดี

หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่า อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น โดยการประเมินดังกล่าวนั้นได้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณา

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง และได้ถูกดลเลื่อนขั้นค่าจ้าง เพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้ขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกินกว่า ๔๕ วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๒ ขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ขั้นตามข้อ ๒๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดี เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจบางอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๓๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการประจำปี ตามข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พดติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตน

เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๓๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้ว มาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ (๔) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เป็นเกณฑ์การพิจารณา

ข้อ ๓๒ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๓๐ แล้วเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา เลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปี ๑ ชั้น ตามข้อ ๒๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศของส่วนราชการ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้น ๑ ชั้น หรือถ้าลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ ด้วย จะเลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ ผู้นั้น ๒ ชั้น ก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใด ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ ๓๓ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง เห็นสมควรให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดได้เลื่อนชั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่ง เลื่อนชั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับ เลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวน และมี คำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือ มัวหมอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่ง ลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้

(๒) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษตัดค่าจ้าง ลดชั้นค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งด เลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๓ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าว รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้ จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการ สอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมี

มลทินหรือมัวหมอง จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างตามข้อ ๓๓ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๕ ในกรณีจำเป็นกระทรวงการคลังอาจเรียกให้ส่วนราชการส่งหลักฐานหรือคำชี้แจงประกอบสำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ และถ้าปรากฏว่ามีการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ผู้ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ กระทรวงการคลังจะไม่อนุมัติให้เลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายนั้นๆ ก็ได้

ทั้งนี้ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างตามชั้นค่าจ้างที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และไม่รวมถึงกรณีการเลื่อนชั้นค่าจ้าง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ข้อ ๓๖ การเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น ให้ใช้โควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีงบประมาณนั้นๆ และถ้ามีเศษถึงครึ่ง ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง แต่ถ้าปัดเศษทิ้งแล้ว จะไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น เลยแม้แต่คนเดียว ก็ให้เลื่อนได้ ๑ คน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามผลการประเมินการเลื่อนชั้นค่าจ้างในรอบการประเมินนั้นๆ

ข้อ ๓๗ การลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ในรอบปีงบประมาณหนึ่ง ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาหยุดราชการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลากิจส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๖๐ วันทำการ แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้ลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๓) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกิน ๙๐ วัน และหากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วันทำการ และให้นับรวมอยู่ในวันลากิจส่วนตัว ๔๕ วันทำการด้วย

(๔) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๕) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีหนึ่งได้ ๑๐ วันทำการ เว้นแต่ในปีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีนั้น และให้มีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อน รวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบัน ได้ไม่เกิน ๒๐ วันทำการ สำหรับผู้ที่ได้รับ

ราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสม รวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

(๖) ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือเคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาโดยการอุปสมบทนั้นมิมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไม่ให้ถือเป็นวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วแต่กรณี โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน

(๗) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

(๘) การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

(๙) การนับวันลาของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ การควบคุมวันลา และผู้มีอำนาจอนุญาตการลาแต่ละครั้ง ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๑๐) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการหรือหนีราชการดังกล่าว

เว้นแต่ กรณีที่ประเทศใดมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมีอายุครบ ๖๐ ปี

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

(๔) กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรให้ออกจากราชการ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๕) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้

(๖) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศก็ได้ แล้วเสนอความเห็น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๗) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หากปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้อีกโอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

ในกรณีที่เป็นการปฏิบัติปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง โดยไม่สอบสวนก็ได้

(๘) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษได้ตามข้อ ๒๔ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกละเลยนั้น ซึ่งถ้าให้ปฏิบัติราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๙) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้

(๑๐) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา ตาม (๖) (๗) (๘) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๒ โดยอนุโลม

การลาออก การให้ออก หรือการเกษียณอายุของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ออกเป็นคำสั่ง โดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการออกคำสั่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามรูปแบบคำสั่ง (แบบ ๙ - แบบ ๑๐)

ข้อ ๓๙ กรณีที่มีความจำเป็นอันแท้จริงไม่อาจหาจ้างบุคคลอื่นเข้าปฏิบัติงานแทนได้ หรือมีกฎหมายท้องถิ่นของประเทศนั้นกำหนดการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี และเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการในการจ้างผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

(๑) กรณีที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี จะพิจารณาจ่ายเป็นค่าตอบแทนโดยให้เบิกจ่ายจากงบดำเนินงาน รายการค่าตอบแทน ใช้จ่ายและวัสดุ ซึ่งไม่สามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องได้

(๒) กรณีที่มีกฎหมายท้องถิ่นของประเทศนั้น บังคับการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี จะพิจารณาจ้างบุคคลนั้นเป็นลูกจ้างต่อได้ โดยเบิกจ่ายจากงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว และสามารถนับเวลาราชการต่อเนื่องได้

ข้อ ๔๐ การอุทธรณ์ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์สำหรับตนเองเท่านั้น ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง โดยต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อ และที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ ๔๑ การร้องทุกข์ มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ร้องทุกข์ ดังนี้

(๒.๑) ให้แสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต้น หรือ

(๒.๒) ให้ทำเป็นหนังสือร้องทุกข์ โดยต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ สำหรับตนเองเท่านั้น รวมทั้งสาระสำคัญของเรื่องร้องทุกข์ที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่และปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง จนทำให้เกิดความคับข้องใจ

การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ ๔๒ การจ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น หรือเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น เงินโบนัส เงินตรุษ ฯลฯ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงานในต่างประเทศ ทำเรื่องผ่านสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ หรือคณะผู้แทนถาวรไทย ของประเทศที่มีสำนักงานแห่งนั้นตั้งอยู่ และให้สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ หรือคณะผู้แทนถาวรไทยทำเรื่องถึงกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อขออนุมัติกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เพื่อให้การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้มีผลรวมถึงทุกส่วนราชการไทยที่อยู่ในประเทศนั้นด้วย

(๒) การดำเนินการตาม (๑) ให้สำนักงานในต่างประเทศส่งสำเนาเรื่องคำขอดังกล่าว ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและกรมบัญชีกลางทราบ เพื่อจะได้ติดต่อประสานงานกับกระทรวงการต่างประเทศต่อไป

(๓) ให้จ่ายเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดให้จ่ายเงินรางวัลตามประเพณีท้องถิ่น หรือเงินที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันคริสต์มาส หรือวันตรุษของแต่ละประเทศ ฯลฯ เท่านั้น ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ออกจากราชการก่อนวันที่จะถึงกำหนดจ่ายเงิน ไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงิน เว้นแต่ มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายดังกล่าว

(๔) กรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ปฏิบัติงานอยู่ในวันถึงกำหนดจ่ายเงิน แต่มีเวลาปฏิบัติงานไม่ครบปี การจ่ายเงินดังกล่าว ให้คำนวณจ่ายลดลงตามส่วน

ข้อ ๔๓ การจ่ายเงินอื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าเครื่องแต่งกาย เงินค่าทำประกันสุขภาพ ฯลฯ ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๒ (๑) (๒) ทั้งนี้ การขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้

ข้อ ๔๔ การจัดทำประกันสังคม และผลประโยชน์จากการประกันสังคม ในรูปแบบบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน เช่น เงินทดแทน เงินชดเชย มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการจัดทำประกันสังคมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะได้รับจากการออกจางานตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ และเมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์จากการประกันสังคมดังกล่าวแล้ว เพื่อมิให้เป็นการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะไม่พิจารณาจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันในการออกจางานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกกรณี

เว้นแต่ มีกฎหมายท้องถิ่นบังคับโดยเคร่งครัดให้ส่วนราชการในฐานะนายจ้างต้องจ่ายเงินในลักษณะเดียวกันนี้อีกจำนวนหนึ่ง ก็ให้จ่ายได้เฉพาะกรณีที่ลูกจ้างโดยไม่มีคามผิด โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(๒) ประเทศใดมีกฎหมายประกันสังคม แต่ไม่บังคับให้หน่วยงานในต่างประเทศที่อยู่ในฐานะนายจ้างต้องจัดทำประกันสังคม และมีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จในการออกจางานแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้ส่วนราชการพิจารณาว่าจะเลือกทำประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้าง

ชั่วคราวในต่างประเทศได้รับผลประโยชน์ในการออกจากงานจากประกันสังคม หรือจะไม่เลือกทำประกันสังคม แต่พิจารณาจ่ายบำเหน็จในการออกจากงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามกฎหมายท้องถิ่นแทนก็ได้ ให้พิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยถือหลักประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศทุกรายในหน่วยงานนั้น โดยกรณีเลือกทำประกันสังคมให้ดำเนินการตาม (๑) และกรณีไม่เลือกทำประกันสังคมให้ดำเนินการตาม (๓)

อนึ่ง สำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายเดิมที่เข้าระบบประกันสังคมอยู่ก่อนแล้ว มีสิทธิที่จะอยู่ในระบบประกันสังคมต่อไป หรือจะเลือกตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสำหรับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใหม่ของหน่วยงาน ภายหลังที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับแล้วก็ได้ หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใดที่อยู่ในระบบประกันสังคมดังกล่าวแล้ว แต่เปลี่ยนมาเลือกแนวทางการจ่ายบำเหน็จตามกฎหมายท้องถิ่น เพื่อมิให้มีการจ่ายเงินซ้ำซ้อน กระทรวงการคลังจะงดการจ่ายเงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง และให้ส่วนราชการส่งรายละเอียดการเลือกของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแต่ละรายให้กรมบัญชีกลางทราบ

(๓) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงาน แต่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้จ่ายบำเหน็จในการออกจากงานกรณีต่างๆ แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายบำเหน็จแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้ตามที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ให้ถือหลักประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

(๔) ประเทศใดไม่มีกฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้รับจากการออกจากงาน และไม่มีกฎหมายท้องถิ่นกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ ในกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากงาน แต่เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ได้ปฏิบัติงานมานาน ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาจ่ายเป็นเงินทดแทน แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในกรณีต่าง ๆ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๔.๑) กรณีทางราชการยุบตำแหน่ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด หรือเกษียณอายุ และเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน หลดด้วย ๑๒ เศษของเดือน ถ้าถึง ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔.๒) กรณีลาออกรายการ

(๔.๒.๑) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๖ ปี ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน ๕ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔.๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาตั้งแต่ ๖ ปีขึ้นไป ให้จ่ายเป็นเงินทดแทน เท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงาน

หารด้วย ๑๒ เศษของเดือน ถ้าถึง ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๕) ประเทศใดมีกฎหมายบังคับในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศตามสัญญาจ้างของแต่ละประเทศ และเป็นสัญญาจ้างที่ได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลังแล้ว หากในสัญญาจ้างดังกล่าวกำหนดให้มีการจ่ายบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน แก่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ในกรณีออกจากราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจ่ายเงินดังกล่าวได้ตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลัง

(๖) ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศจะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน ตาม (๑) - (๕) หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศดังกล่าวกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

(๗) ให้ส่วนราชการพิจารณาจ่ายบำเหน็จ หรือเงินที่มีลักษณะเดียวกัน ตาม (๑) - (๕) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี

ข้อ ๔๕ กรณีการจ่ายเงินตามข้อ ๔๔ โดยไม่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลังนั้น หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องพิจารณากฎหมายประกันสังคม และกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ และถือหลักประหยัด โดยปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในต่างประเทศ

ข้อ ๔๖ ให้จ่ายเงินจำนวนหนึ่ง เรียกว่า “เงินช่วยเหลือพิเศษ” เป็นจำนวน ๓ เท่า ของค่าจ้างอัตราปกติในเดือนที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

หากลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศรายใดถึงแก่ความตายในระหว่างขาดราชการ จะไม่มี การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ

ข้อ ๔๗ เงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อ ๔๖ ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่ถึงแก่ความตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด ตามแบบที่ กรมบัญชีกลางกำหนด (แบบ ๑๑ - แบบ ๑๒)

ถ้าลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตายโดยไม่ได้แสดงเจตนาไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือบุคคลที่ได้แสดงเจตนาไว้ได้ถึงแก่ความตายไปก่อนลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ หรือถึงแก่ความตายไปก่อนที่จะมีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- (๑) คู่สมรส
- (๒) บุตร
- (๓) บิดา - มารดา

หากปรากฏว่าบุคคลในลำดับก่อนตามวรรคสอง มีชีวิตอยู่ บุคคลในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

และหากผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษตามวรรคสอง ในลำดับเดียวกันมีหลายคน ให้จ่ายให้แก่ผู้ซึ่งบุคคลในลำดับนั้นมอบหมายเป็นหนังสือ หรือบุคคลที่เป็นผู้จัดการงานศพ

การขอรับเงินช่วยเหลือ ต้องยื่นขอรับภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ซึ่งมีสิทธิรับค่าจ้างถึงแก่ความตาย เว้นแต่ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้นั้นเป็นผูุ้ทธรณ์คำสั่งลงโทษ ระยะเวลา ๑ ปี ให้นับตั้งแต่การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษสิ้นสุดลงแล้ว

ในกรณีที่ทางราชการมีความจำเป็นต้องเข้าจัดการศพลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ที่ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการในเวลาอันสมควร ให้ทางราชการหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือ (ถ้ามี) ให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามระเบียบที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ให้สอบสวนตามระเบียบนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณานั้นเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๔๙ กรณีที่กระทรวงการคลังได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการในเรื่องใดตามข้อ ๓๙ และข้อ ๔๒ - ๔๔ เมื่อดำเนินการแล้ว ให้ส่วนราชการส่งสำเนาให้กรมบัญชีกลางทราบ

ข้อ ๕๐ ส่วนราชการใดมีความจำเป็นไม่อาจปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัตินี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป และกรณีที่กระทรวงการคลังได้ให้ความตกลงกับส่วนราชการในเรื่องใดไว้แล้ว ก็ให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป

แบบ ๑

คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....) ให้บรรจุ (นาย/นาง/นางสาว) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วุฒิ/ความชำนาญ) ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง..... ตามประกาศของกระทรวง/กรม..... ลงวันที่..... เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ตำแหน่ง..... สังกัด ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ๑. นาย/นาง/นางสาว เกิดวันที่.....

อายุครบหกสิบปีวันที่ เกษียณอายุวันที่

๒. ตามสัญญาจ้างเลขที่ (ถ้ามี).....

๓. อัตราค่าจ้างที่บรรจุเป็นไปตามสำนักงาน ก.พ. กำหนด

๔. ข้าพเจ้า ตำแหน่ง

รับทราบ และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ บัญชีรายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(.....)

วันที่/...../.....

แบบ ๒

คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....) ให้ผู้ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

คำอธิบาย

ใช้ในกรณีที่บรรจุลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศมากกว่า ๑ ราย หากเป็นการบรรจุจำนวนน้อยราย จะใช้แบบ ๑ โดยไม่ใช้บัญชีรายละเอียดแนบท้ายก็ได้

บัญชีรายละเอียดการบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ แบบท้ายคำสั่งกระทรวง/กรม ที่ /..... ลงวันที่

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วุฒิ/ความชำนาญ)	ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่งเลขที่	อัตราค่าจ้างเดือนละ	หมายเหตุ
						<p>เกิดวันที่</p> <p>อายุครบหกสิบปีที่.....</p> <p>เกษียณอายุวันที่</p> <p>จ้างตามสัญญาเลขที่ (ถ้ามี)</p> <p>ข้าพเจ้า</p> <p>ตำแหน่ง</p> <p>รับทราบและจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณงบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>ลงชื่อ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่ / /</p>

**คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีที่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน**

คำสั่งกระทรวง/กรม

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....) และกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้ว ตามหนังสือ ที่ กค / ลงวันที่ ให้บรรจุ (นาย/นาง/นางสาว) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วุฒิ/ความชำนาญ) ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง..... ตามประกาศของกระทรวง/กรม ลงวันที่ เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ตำแหน่ง สังกัด ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ๑. นาย/นาง/นางสาว เกิดวันที่.....
อายุครบหกสิบปีวันที่ เกษียณอายุวันที่
๒. ตามสัญญาจ้างเลขที่ (ถ้ามี).....
๓. ข้าพเจ้า ตำแหน่ง

รับทราบ และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ บัญชีรายการ รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(.....)
วันที่/...../.....

แบบ ๔

**คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีที่ต้องขอตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน**

คำสั่งกระทรวง/กรม

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
กรณีผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปี

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โดยได้รับมอบหมายจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....) และกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้ว ตามหนังสือ ที่ กค/..... ลงวันที่ ให้บรรจุ (นาย/นาง/นางสาว) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (วุฒิ/ความชำนาญ) ซึ่งได้อนุมัติให้ต่ออายุการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ ตำแหน่ง สังกัด ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่

สั่ง ณ วันที่
(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ๑. นาย/นาง/นางสาว เกิดวันที่
อายุครบหกสิบปีวันที่ เกษียณอายุวันที่
๒. ตามสัญญาจ้างเลขที่ (ถ้ามี).....
๓. ข้าพเจ้า ตำแหน่ง

รับทราบ และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ
งบบุคลากร รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)
(.....)
วันที่/...../.....

คำอธิบาย

๑. (โดยได้รับมอบหมายจาก) ใช้ในกรณีปลัดกระทรวง อธิบดี หรือตำแหน่งเทียบเท่าได้รับมอบอำนาจการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งการมอบอำนาจนี้ จะต้องทำเป็นหนังสือ หรือคำสั่งโดยให้ระบุเลขที่หนังสือหรือคำสั่ง แล้วแต่กรณี หากไม่มีการมอบอำนาจ ก็ไม่ต้องใช้ข้อความนี้

๒. “และกระทรวงการคลังได้อนุมัติแล้ว ตามหนังสือที่ กค”
ให้อ้างหนังสือกระทรวงการคลัง ซึ่งได้อนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งแล้ว (ในกรณีที่ต้องขออนุมัติกระทรวงการคลัง)

๓. “วุฒิ/ความชำนาญ” ใช้สำหรับระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งแยกเป็น ๒ กรณี คือ

๓.๑ วุฒิ ให้ระบุ “วุฒิปริญญา/ประกาศนียบัตรฯ
ทาง/สาขา.....”

๓.๒ ความชำนาญ ให้ระบุความชำนาญงานตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

แบบ ๕

คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษภาคทัณฑ์ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงฐาน
ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
จึงให้ลงโทษภาคทัณฑ์ นาย/นาง/นางสาว

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

.....

(ตำแหน่ง)

แบบ ๖

คำสั่งลงโทษตัดค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษตัดค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน
ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบประมาณ
รายการค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ สมควรได้รับโทษ
ตัดค่าจ้าง% เป็นเวลา เดือน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
จึงให้ลงโทษตัดค่าจ้าง นาย/นาง/นางสาว
.....% เป็นเวลา เดือน

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

.....

(ตำแหน่ง)

แบบ ๗

คำสั่งลงโทษลดชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษลดชั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
 ตำแหน่ง สังกัด
 ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐาน
 ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
 รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ สมควรได้รับโทษ
 ลดชั้นค่าจ้าง ชั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
 จึงให้ลงโทษลดชั้นค่าจ้าง นาย/นาง/นางสาว
 ชั้น โดยให้รับค่าจ้างในชั้น

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

.....

(ตำแหน่ง)

แบบ ๘

คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /.....

เรื่อง ลงโทษ ปลดออก/ไล่ออก ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
 ตำแหน่ง สังกัด
 ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้กระทำผิดวินัยในกรณี

เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน
 ข้อ ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร
 รายการค่าจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖
 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ตามหนังสือ/คำสั่ง.....)
 จึงให้ลงโทษ (ปลดออก/ไล่ออก) นาย/นาง/นางสาว
 ออกจากราชการ

อนึ่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนี้ ให้อุทธรณ์ต่อ (ผู้พิจารณาอุทธรณ์) ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

แบบ ๙

คำสั่งอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศลาออกจากราชการ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง อนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศลาออกจากราชการ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
 ตำแหน่ง สังกัด
 ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ ได้ยื่นใบลาออกจากราชการ
 เพื่อ ตั้งแต่วันที่

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
 พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
 ตามหนังสือ/คำสั่ง) จึงอนุญาตให้ นาย/นาง/นางสาว
 ลาออกจากราชการได้ตามความประสงค์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่
 (ลงชื่อ)
 (.....)
 (ตำแหน่ง)

แบบ ๑๐

คำสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ

คำสั่งกระทรวง/กรม

ที่ /

เรื่อง ให้ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศออกจากราชการ

ด้วย นาย/นาง/นางสาว ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
ตำแหน่ง สังกัด
ตำแหน่งเลขที่ อัตราค่าจ้างเดือนละ มีกรณีต้องออกจากงาน
เนื่องจาก (ระบุนกรณีต่าง ๆ ในเรื่องการออกจากราชการตามข้อ ๓๘
ของหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร รายการค่าจ้าง
ชั่วคราว ของส่วนราชการที่มีสำนักงานอยู่ในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ
พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก
ตามหนังสือ/คำสั่ง) จึงให้ นาย/นาง/นางสาว
ออกจากราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

แบบ ๑๑

แบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

เขียนที่

วันที่

ข้าพเจ้า เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
 ตำแหน่ง สังกัด
 กรม กระทรวง อัตราค่าจ้าง
 เดือนละ ขอแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือโดยหนังสือฉบับนี้ว่า
 ในกรณีที่ข้าพเจ้าถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ และทางราชการจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้ตามระเบียบ
 ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้าพเจ้าประสงค์จะให้จ่าย
 เงินช่วยเหลือแก่
 ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่บ้านเลขที่ ถนน ตำบล/แขวง
 อำเภอ/เขต จังหวัด รหัสไปรษณีย์

(ลงชื่อ) ผู้แสดงเจตนา
(.....)(ลงชื่อ) พยาน
(.....)(ลงชื่อ) พยาน
(.....)

ได้บันทึกไว้ในสมุด/แฟ้มประวัติแล้ว

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ
(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่

- ๒ -

บันทึกการเปลี่ยนแปลง

ข้าพเจ้าขอยกเลิกหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือฉบับนี้ โดยได้แสดงเจตนาใหม่ ตามหนังสือแสดงเจตนา ลงวันที่ ซึ่งได้แสดงเจตนาให้
..... เป็นผู้มั่งสิทธิ์รับเงินช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าถึงแก่ความตายระหว่างรับราชการ

(ลงชื่อ) ผู้แสดงเจตนา

(.....)

วันที่

ได้บันทึกไว้ในสมุด/แฟ้มประวัติแล้ว

(ลงชื่อ) เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่

หมายเหตุ

๑. ให้มอบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือไว้ ณ ส่วนราชการที่ตนสังกัด เพื่อเก็บไว้ในสมุดประวัติ หรือแฟ้มประวัติ เมื่อมีการโอนย้ายก็ให้ส่งหนังสือดังกล่าวตามไปด้วย และให้มีการบันทึกการแสดงเจตนาไว้ในสมุดประวัติ หรือแฟ้มประวัติด้วย

๒. ให้ระบุชื่อผู้รับเงินช่วยเหลือแต่เพียงรายเดียว หากจะเปลี่ยนแปลงตัวผู้รับเงินช่วยเหลือในภายหลัง ให้ทำหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือฉบับใหม่แทนฉบับเดิม ตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้แนบฉบับเดิมไว้ด้วย

๓. การชดเชย ตก เต็ม หรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอย่างอื่นในหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ ให้ลงลายมือชื่อกำกับไว้

แบบ ๑๒

แบบคำขอรับเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศถึงแก่ความตาย

เขียนที่

วันที่

๑. ข้าพเจ้าผู้มีชื่อตามข้างท้ายคำขอรับเงินช่วยเหลือนี้ มีความประสงค์จะยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือต่อ (หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดของผู้ตาย)

เนื่องจากความตายของ ซึ่งได้ถึงแก่ความตาย

เมื่อ ปรากฏตามหลักฐานที่ระบุในข้อ ๓ โดยเป็นผู้มีสิทธิได้รับ

เงินช่วยเหลือในฐานะ

เป็นบุคคลที่ระบุไว้ในหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ

เป็นบุคคลตามหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง ได้แก่ (คู่สมรส/บุตร/บิดา-มารดา)

..... มีจำนวนทั้งสิ้น คน

(๑) อยู่บ้านเลขที่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

(๒) อยู่บ้านเลขที่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

(๓) อยู่บ้านเลขที่ ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

๒. ผู้ตาย เป็นลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

ตำแหน่ง สังกัด

กรม กระทรวง

อัตราค่าจ้างครั้งสุดท้าย คิดเป็นเงินช่วยเหลือ (๓ เท่า)

ได้ถึงแก่ความตาย โดยเหตุปกติ เนื่องจาก (เจ็บป่วย ฯลฯ)

เมื่อ

เนื่องจากสาเหตุอื่น และมีคำสั่งของศาลว่าเป็นบุคคลสาเหตุ

ตามคำสั่งศาล หมายเลขคดี

ลงวันที่

- ๒ -

๓. ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารมาเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

- หลักฐานที่แสดงว่าเป็นบุคคลผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง ได้แก่
- สำเนากรมบัตรซึ่งรับรองถูกต้อง
- สำเนาคำสั่งของศาล

๔. ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และถ้าปรากฏต่อไปว่าข้าพเจ้าเป็นผู้ไม่มีสิทธิแต่อย่างใดตามระเบียบ ข้าพเจ้ายินยอมคืนเงินช่วยเหลือที่ได้รับไปโดยไม่มีสิทธิ ตลอดจนชดใช้ค่าเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสิ้น แก่ทางราชการภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ทางราชการแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบตามที่อยู่ข้างต้นนี้

(ลงชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

(ลงชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

(ลงชื่อ) ผู้ยื่นคำขอ

(.....)

หมายเหตุ ๑. กรณีผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง ในลำดับเดียวกันมีหลายคน

๑.๑ ให้ระบุชื่อและที่อยู่ทุกคนในข้อ ๑ โดยชัดเจน และต้องลงลายมือชื่อของบุคคลเหล่านั้นรวมกันมาในท้ายคำขอรับเงินช่วยเหลือด้วย

๑.๒ หากมีการมอบฉันทะให้รับเงินช่วยเหลือ ให้ใช้แบบมอบฉันทะที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒. ให้ส่วนราชการผู้เบิก ตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ที่สามารถรับฟังได้ว่า เป็นบุคคลดังกล่าวในหลักเกณฑ์ ฯ ข้อ ๔๗ วรรคสอง เช่น สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานการสมรสของคู่สมรสผู้ตาย หลักฐานการรับรองของผู้อุปการะที่เชื่อถือได้ เป็นต้น

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางบัณฑิตา พิชญากร วีรบุตร
ประวัติการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - นิติศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - นิติศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง) - Master of Law (Public International Law), King's College London, University of London - Ph.D in Law (Public International Law), Middlesex University, London
ประวัติการทำงาน	<p>พ.ศ. 2547 เจ้าหน้าที่การทูต 5 กรมองค์การระหว่างประเทศ</p> <p>พ.ศ. 2549 เจ้าหน้าที่การทูต 6 สำนักบริหารบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>พ.ศ. 2552 เจ้าหน้าที่การทูต 6 คณะผู้แทนถาวรไทยประจำอาเซียน ณ กรุงจาการ์ตา</p> <p>พ.ศ. 2557 นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) กรมพิธีการทูต</p> <p>พ.ศ. 2559 นักการทูตชำนาญการ กรมเอเชียตะวันออก</p> <p>พ.ศ. 2561 หัวหน้าสำนักงานหนังสือเดินทาง จังหวัดขอนแก่น</p> <p>พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก</p>
ตำแหน่งปัจจุบัน	อัครราชทูตที่ปรึกษา สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมอสโก